

เอกสารวิชาการ

เรื่องที่ 2

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

โดย

ประเทืองทิพย์ เสือเอก

ภัทรวรรณ ลำดี

เลขทะเบียนวิชาการ : 60(2)-0211-106
สถานที่ดำเนินการ : กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์
ระยะเวลาดำเนินการ : ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560
การเผยแพร่ : เว็บไซต์กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
(<http://extension.dld.go.th>)

เรื่องที่ 2

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

การเผยแพร่ในเว็บไซต์ กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์



- <http://extension.dld.go.th>
- องค์ความรู้
- งานวิจัย / ผลงานวิชาการ กสส.
- http://extension.dld.go.th/th1/index.php?option=com_content&view=section&id=7&Itemid=108

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิชาการฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก นายปัญญา ธรรมศาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสัตว์เล็กและสัตว์ปีก และ นายมานพ โชคดี นักวิชาการ สัตวบาลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต 5 ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา พร้อมข้อคิดที่เป็นประโยชน์ รวมทั้ง กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของผลงานวิชาการมาโดยตลอด ผู้จัดทำรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้ให้ความเมตตา ทูมเท เสียสละเวลาอันมีค่า ผู้จัดทำน้อมระลึกถึงพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ ผู้เชี่ยวชาญ ปศุสัตว์จังหวัด เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ และผู้เข้าร่วมการประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบาย สำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรม คัมภีร์คำ อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความร่วมมือในการทำผลงานวิชาการครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณค่าและความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากผลงานวิชาการนี้ มีอาจสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีหากขาดการ สนับสนุนเมตตาจากท่านทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระคุณของบิดามารดาและครอบครัวของผู้จัดทำ ที่สนับสนุนและให้กำลังใจแก่การจัดทำผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้จัดทำมีอาจหาสิ่งใดสามารถมา ทดแทนพระคุณทุกท่านได้ นอกจากกล่าวคำกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงอีกครั้ง ด้วยความระลึกถึงยิ่ง

ประเทืองทิพย์ เสือเอก
กันยายน 2560

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

ประเทืองทิพย์ เสือเอก^{1/} ภัทรวรรณ ลำดำ^{2/}

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กร ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม ความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต จำนวน 203 คน ที่เข้าร่วมประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 หรือร้อยละ 92.27 ของประชากร เป้าหมาย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าไควสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ส่วนมากเป็นชาย มีอายุเฉลี่ย 44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการเฉลี่ย 17 ปี มีประสบการณ์ด้านงานส่งเสริมปศุสัตว์เฉลี่ย 14 ปี เคยผ่านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานด้านการส่งเสริมด้วย เช่น งานด้านยุทธศาสตร์ งานบริหารทั่วไป และงานพัสดุ เป็นต้น โดยงานด้านการส่งเสริมที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติ ได้แก่ งานถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร ร้อยละ 61.1 (2) ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) โดยประเด็นที่ภูมิใจสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดมีงานส่งเสริมที่เกิดประโยชน์แก่เกษตรกร (3) ความคิดเห็นต่อระบบงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) โดยด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ งานที่ตนเองรับผิดชอบต้องใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานสูงมากจึงจะประสบความสำเร็จ (4) ระดับความพึงพอใจต่องานส่งเสริมมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) โดยด้านที่พึงพอใจมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา ประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ คิดว่างานที่ทำมีคุณค่าและเกิดประโยชน์แก่เกษตรกร (5) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจพบว่าการมีโอกาสได้ฝึกอบรมและศึกษาดูงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ความภูมิใจในองค์กร ระบบงานส่งเสริมทั้งในภาพรวมและเฉพาะด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงาน

ฉะนั้น ควรจัดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดสรรทุนให้ไปศึกษาดูงานหรือมอบรางวัลเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ สนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ ความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเห็นต่อระบบส่งเสริม

^{1/} กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

^{2/} กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์

Abstract

Factors related to job satisfaction of livestock extension officers

Pratuengtip Saueake^{1/} and Pattarawan Lumdee^{2/}

The objective of this research was to study general information, pride in organization, opinion towards extension work systems, job satisfaction and factors which affected to job satisfaction of livestock extension officers who had worked in provincial livestock office and regional livestock office. A total of 203 livestock extension officers or 92.27 percent attending action plan under the important policies for livestock extension staff to be smart officer between 21st – 23rd November 2016 were the subjects of this study. The data were collected using the questionnaires and data analysis was performed using statistical parameters percentage, mean and chi-square.

The research revealed that most of officers were male, average age was 44 years old, graduated bachelor degree, average bureaucratic working period was 17 years, average work period in livestock extension was 14 years. Most of them had been trained on livestock extension and study visit in the past three years. They were assigned to other jobs than extension work such as strategic work, administrative work and procurement. The most extension job was transferring the knowledge to farmers with percentage of 61.1. (2) Pride in their agency was at very good level ($\bar{X} = 3.97$). The highest pride was that their agency had extension job which benefit to farmers. (3) The opinion on work systems was at a high level ($\bar{X} = 3.59$) and the most agreeable aspect was their responsible job which required effort and ability so high to success. (4) The satisfaction on extension job was at a medium level ($\bar{X} = 3.47$) especially on past extensional performances, highest satisfaction on the idea that the job that was valuable and beneficial to farmers. (5) Factor that related to satisfaction was the chance to a training and study visit in the past three years which had statistically significantly high relationship with the job satisfaction. While the job satisfaction of livestock extension officer had a statistically significant relationship with the pride to extension job of their agency, extension work system both overall and particular administrative within the agency, work environment, workplace relation, return and mutual benefit with a statistically highly significant with job satisfaction.

The results from this study suggested that there should be regular and continuous extension trainings and budget allocation for study visit and/or reward presentation as their inspiration and pride as well as support of tools and equipment suitable for their operation in order to achieve success in their extension work.

Registered No. : 60(2)-0211-106

^{1/}Division of Livestock Extension and Development

^{2/}Personnel Division of Livestock and Development

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ซ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ง
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
ขอบเขตการศึกษาวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดศึกษาวิจัย.....	3
นิยามศัพท์.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	5
องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน.....	6
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน.....	7
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
ปรัชญาในการส่งเสริมการเกษตร.....	11
การประชุมแผนปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีการศึกษาวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือรวบรวมข้อมูล.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	25
ส่วนที่ 1 สภาพพื้นฐานทั่วไปของเจ้าหน้าที่.....	25
ส่วนที่ 2 ปัจจัยความภูมิใจในองค์กร.....	28
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม.....	29
ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน.....	35
ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	46
สรุปผลการศึกษา.....	46
อภิปราย.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	49
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	54
รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	55
แบบสอบถาม.....	56

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของสภาพพื้นฐานทั่วไป.....	26
2	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของความภูมิใจในองค์กร.....	28
3	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม.....	30
4	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	36
5	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทั่วไปกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	40
6	ความสัมพันธ์ระหว่างความภูมิใจในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	42
7	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริมกับความพึงพอใจในการ ทำงาน.....	44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของกระทรวง (Road map) ซึ่งมีโครงการสำคัญ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร ด้านสินค้าพืช ปศุสัตว์ และประมง ประกอบกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พลเอก ฉัตรชัย สาริกัลยะ) ได้มอบนโยบาย เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2558 เน้นความสำคัญใน 6 เรื่อง คือ 1) การลดต้นทุนและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันสินค้าเกษตร 2) Zoning ปรับโครงสร้างการผลิต 3) แปลงใหญ่ลดต้นทุนเพิ่มผลผลิต ตลาด บริหารจัดการ 4) เกษตรอินทรีย์ เกษตร GAP เกษตรปลอดภัย เกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรผสมผสาน 5) ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร และ 6) ธนาคารสินค้าเกษตร (กรมปศุสัตว์. 2559)

กรมปศุสัตว์ โดยกองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ ซึ่งมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการส่งเสริม การวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการปศุสัตว์ เสริมสร้างการพัฒนาเพิ่ม ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรในระบบการปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน ความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงและก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตลอดจนส่งเสริมการสร้างคุณค่า โดยให้ ความสำคัญกับเกษตรกรด้านปศุสัตว์ เน้นให้เกษตรกรพึ่งพาตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพอาชีพให้มีความ มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน เนื่องจากการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญดังกล่าว มีสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดและ สำนักงานปศุสัตว์เขตเป็นหน่วยงานสำคัญที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยมี เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต นักวิชาการสัตวบาล มีภารกิจด้านการส่งเสริมในระดับพื้นที่ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการประสานงาน การแปลงนโยบายและ แผนงานไปสู่การปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกรมปศุสัตว์ รวมทั้งต้อง ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมปศุสัตว์. <http://person.dld.go.th/2557/internalstructure.php>)

จากการดำเนินงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ที่ผ่านมา โดยเหตุผลจากการปรับลดงบประมาณและ การปรับโครงสร้างของกรมปศุสัตว์ เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมลดจำนวนลง ผลจาก การปรับลดงบประมาณทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในการ ดำเนินงานลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการด้านการส่งเสริมลดลง ปัญหาดังกล่าวหาก ไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้องอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการทำงานของกรมปศุสัตว์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการสร้าง ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ จึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานของ กรมปศุสัตว์ โดยนำข้อมูลที่ค้นพบไปปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ เพื่อนำไปสู่การจัดระบบงานส่งเสริมปศุสัตว์และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่เชื่อมต่อการพัฒนาอาชีพปศุสัตว์ให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น โดยการ

เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมของกรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและเกษตรกรโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กรและความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานในหน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งเสริม ลักษณะงานส่งเสริมที่รับผิดชอบ การเข้ารับฝึกอบรมและดูงาน งานมอบหมาย นอกเหนือจากงานด้านการส่งเสริม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความคิดเห็นต่อระบบงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลมีความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตการศึกษารววิจัย

1. **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมปศุสัตว์ในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต ที่เข้าร่วมการประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 220 คน

2. **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย สภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กร และความคิดเห็นต่อระบบงาน

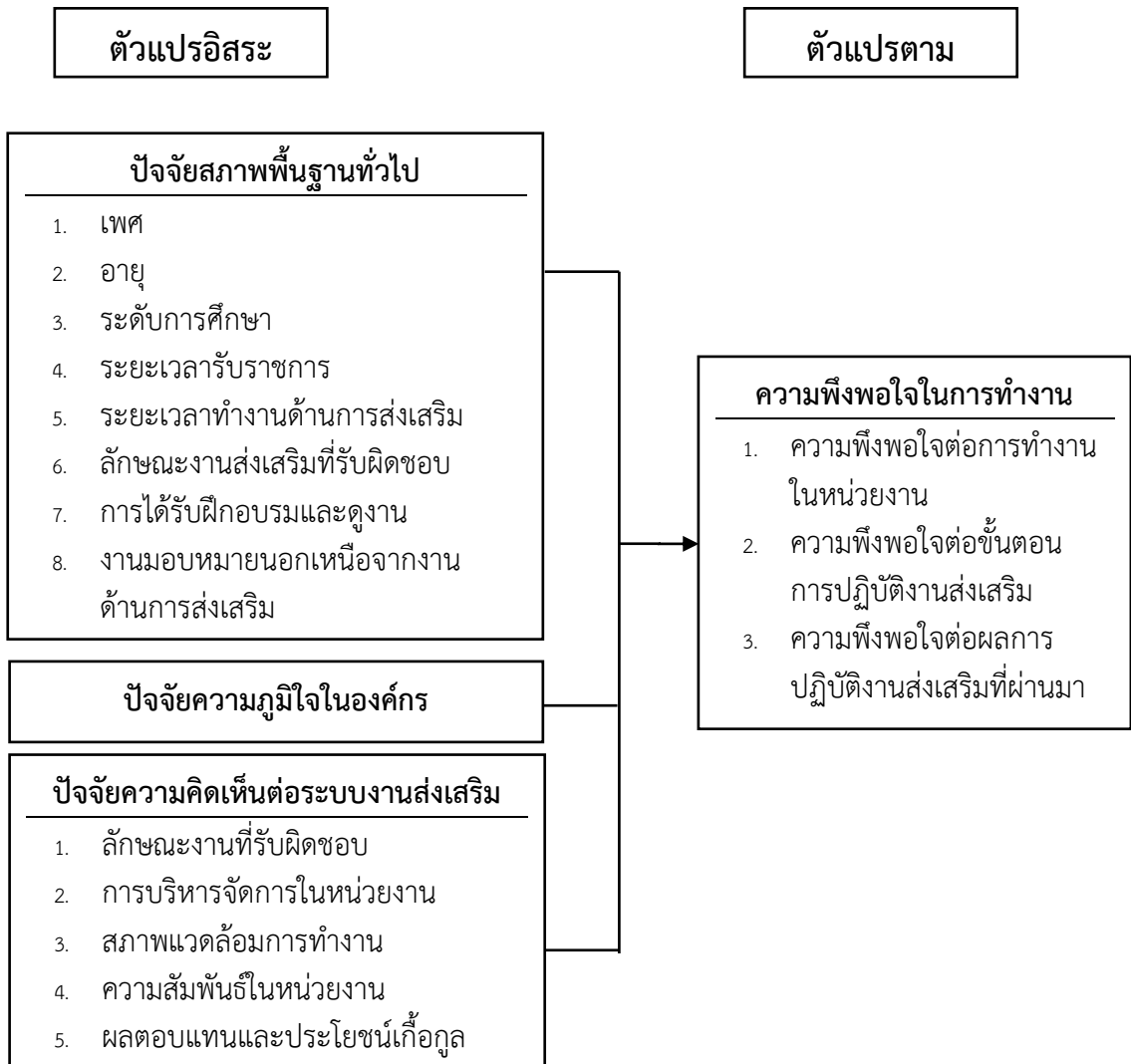
2.1 สภาพพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาทำงานด้านการส่งเสริม ลักษณะงานส่งเสริมที่รับผิดชอบ การได้รับฝึกอบรมและดูงาน และงานมอบหมาย นอกเหนือจากงานด้านการส่งเสริม

2.2 ความภูมิใจในองค์กร ได้แก่ ประเด็นความภูมิใจ จำนวน 5 ข้อ

2.3 ความคิดเห็นต่อระบบงานส่งเสริม ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

3. **ตัวแปรตาม** คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งเสริม และความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา

กรอบแนวคิดการศึกษา



นิยามศัพท์

1. **ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานส่งเสริมใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการทำงานส่งเสริม ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 สภาพพื้นฐานทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

2.2 ความภูมิใจต่อองค์กรหน่วยงานต้นสังกัด

2.3 ความคิดเห็นต่อระบบงานส่งเสริม ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

3. **เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์** หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต ที่เข้าร่วมประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงสภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กร ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงาน ความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์
2. เป็นข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงระบบและองค์ประกอบในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้มากขึ้น
3. เป็นข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงลักษณะงานส่งเสริมที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์
4. เป็นข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ค้นพบมาปรับปรุงส่งเสริมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมส่วนที่เป็นทฤษฎี หลักการและแนวคิดในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของพึงพอใจในการทำงาน
2. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
6. ปรัชญาในการส่งเสริมการเกษตร
7. การประชุมแผนปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. (2545). ได้ให้ความหมายคำว่า “พึง” เป็นคำช่วยกริยาอื่นๆ หมายถึง “ควร” เช่น “พึงใจ” หมายถึง พอใจ ชอบใจ “พึงพอใจ” หมายถึง รัก ชอบ ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจมีผู้กล่าวถึงไว้หลายท่าน และให้ความหมายที่ใกล้เคียงกัน คือ ความพึงพอใจหรือความพอใจ ความหมายตามพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา (Chaplin ; 1968 : อ้างถึงใน สายสุวรรณ สร้อยเกี้ยว. 2548). ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้รับบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการจากสถานที่บริการนั้นๆ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). ได้อธิบายความหมายว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ทางบวก ที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกของงานของตนหนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด สิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับ จะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้

วัชรินทร์ นวลแก้ว. (2546). กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองหรืออาจกล่าวได้ว่า ทศนคติหรือความพึงพอใจเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกัน เพราะว่าความพึงพอใจเป็นทศนคติในทางบวก

สายสุวรรณ สร้อยเกี้ยว. (2548). กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงออกเชิงเหตุผลเสมอไปได้ ความพึงพอใจเป็นกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเราที่แสดงออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สูงสุดของกระบวนการประเมินโดยบอกถึงผลการประเมินว่าเป็นในทิศทางบวกหรือไม่ปฏิบัติยาตอบรับ คือ เฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

นรินทร์ ภัคดี. (2550). กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวัง

ของตนเองได้แล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในสิ่งนั้น ๆ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตนเองได้ความพึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติของผลรวมของความรู้สึกที่มีต่องานหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน โดยความพึงพอใจจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

1. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

Von Haller B.Gilmer (1957 : อ้างถึงใน สมเกียรติ แสงรุ่ง. 2545.) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1.1 ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

1.3 สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน และการดำเนินงานของสถานที่ทำงาน

1.4 ค่าจ้าง (wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงาน

1.5 ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ได้แก่ การทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถ

1.6 การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ การตรวจงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องาน

1.7 ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

1.8 การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชา การประเมินผล

1.9 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน

1.10 สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford & Gray, 1970 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ นิตยสุทธิ. 2542). ได้เสนอปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

- 1) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ (งานที่ทำ)
- 4) ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
- 5) สภาพการทำงาน

- 6) การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
- 7) องค์กรและการบริหารงาน
- 8) ปริมาณงาน
- 9) ค่าจ้าง
- 10) การนิเทศงาน
- 11) การติดต่อสื่อสาร
- 12) ชั่วโมงในการทำงาน
- 13) ความยากง่ายของงาน
- 14) สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะเห็นได้ว่านอกจากจะเกี่ยวข้องกับความต้องการแล้วยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ อีกหลายประการ อันได้แก่ รายได้ ความรับผิดชอบต่องาน ความมั่นคงและปลอดภัย สิทธิและประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากการงาน ความก้าวหน้า ตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรีในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายขององค์กรและความสำเร็จในชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดแนวความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

เป็นแนวคิดในสมัยเดิมที่ได้จากการศึกษาทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะการศึกษาทดลองที่โรงงานฮาวโธร์น (Howthorne) ในปี พ.ศ.2463 ซึ่งให้เห็นว่า การเพิ่มของผลผลิตเป็นผลสืบเนื่องมาจากความพอใจในการปฏิบัติงานของคน ซึ่งเดวิส (Davis, 1981. อ้างถึงใน วินัย โกยกุลย์. 2537) ได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง

แนวคิดนี้แสดงให้เห็นถึง ความเชื่อที่ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นจำเป็นต้องจัดผลตอบแทนต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เพื่อตอบสนองให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในที่สุด

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดนี้มาจากความเชื่อของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lowler, 1976. อ้างถึงใน ภัทรวรรณ ลำดี. 2544). โดยตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ การปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทน ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดนี้แสดงให้เห็นถึง การปฏิบัติงานย่อมจะได้ผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนภายใน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ เป็นผลตอบแทนที่สนองความต้องการระดับสูงสุดและมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง สำหรับผลตอบแทนภายนอก เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพ เป็นต้น สามารถสนองตอบความต้องการในระดับต่ำ และมีผลต่อความการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าผลตอบแทนภายใน ทั้งนี้ การเห็นผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะสนองตอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าผลตอบแทนภายในและภายนอก โดยผลตอบแทนทั้ง 3 จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

เป็นแนวคิดของ เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1985. อ้างถึงใน มณฑป แสงจันทร์. 2538). ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยแสดงออกมาในรูปวงจรการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ความพยายาม

แนวคิดนี้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อมีการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จะนำไปสู่รางวัลที่ปรารถนาซึ่งรางวัลที่ตอบแทนนั้นจะกระตุ้นให้บุคคลรับรู้รางวัลที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติเพียงใด ผลของการรับรู้นี้ก่อให้เกิดความรู้สึกในด้านความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งกลายมาเป็นการอุทิศตนมากหรือน้อย พร้อมจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานต่อไป สถานการณ์ต่างๆ จะเกิดขึ้นต่อเนื่องไปตามวงจรเช่นนี้เรื่อยไป ดังนั้น ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันและกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). ได้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. อายุกับความพึงพอใจในการทำงาน

บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อาจเป็นเพราะว่าเมื่ออายุมากขึ้น ความคาดหวังเรื่องต่างๆ จะลดน้อยลง และมีประสบการณ์มากขึ้น ซึ่งทำให้ปรับตัวต่อสภาพการทำงานได้ดีขึ้น ตรงกันข้ามกับคนที่มีอายุน้อยซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากยังมีความคาดหวังสูงและปรับตัวไม่เหมาะสม ในการทำงานคนที่มีอายุมากหมายถึงบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

2. ระดับอาชีพกับความพึงพอใจในการทำงาน

บุคคลที่มีอาชีพระดับสูงมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในการทำงานสูง ซึ่งโดยปกติบุคคลเหล่านั้นจะมีรายได้ดี มีสภาพการทำงานดี และงานมีลักษณะที่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้มีความพึงพอใจสูง อาชีพผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญจะมีความพึงพอใจสูงกว่าคนงานระดับฝีมือ และคนงานระดับฝีมือจะมีความพึงพอใจสูงกว่าคนงานกึ่งฝีมือ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากระดับอาชีพมากกว่าอายุ

3. ขนาดองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน

ขนาดองค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อองค์กรเจริญเติบโตขึ้นความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะลดลงบ้าง นอกเสียจากว่ามีวิธีแก้ไขมาชดเชยกัน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงจะไม่ลดต่ำลง หากปราศจากการดำเนินการแก้ไขกระบวนการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพลดต่ำลง เช่น การสื่อสารภายในองค์กร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมจะมีน้อยลง เป็นต้น ขนาดขององค์กรในที่นี้หมายถึงขนาดของหน่วยปฏิบัติการต่างๆ ซึ่งมีได้หมายถึงถึงองค์กรขนาดใหญ่ทั้งหมด เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งแตกต่างไปจากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดเล็กที่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร

4. ประสบการณ์การทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับอายุงานหรือประสบการณ์ทำงาน เป็นสิ่งที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ในช่วงแรกของการทำงานผู้ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทั้งนี้เพราะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทาย นอกจากนี้งานยังมีลักษณะที่ดึงดูดใจเพราะยังเป็นงานใหม่ แต่ในระยะต่อมาความพึงพอใจจะค่อยๆ ต่ำลง ซึ่งถือว่าเป็นปกติธรรมดา เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการไม่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วตามที่ต้องการหรือคาดหวังไว้

ความพึงพอใจในการทำงานจะเริ่มสูงขึ้นอีกครั้งหนึ่งหลังจากการทำงานผ่านไป และจะเริ่มเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีความเป็นไปได้ในลักษณะเดียวกันกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับอายุงาน ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นทีละน้อยตามประสิทธิภาพทำงานและตามอายุ จนอาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์สองคู่นี้เป็นความสัมพันธ์อันเดียวกัน

5. การใช้ทักษะความสามารถกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้ที่ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานหากมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตน การได้ใช้หรือแสดงความสามารถเฉพาะตัวเป็นสิ่งที่ Maslow (1954) เรียกว่า ความต้องการแท้จริงของตน (Self-Actualization) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่มีความสำคัญอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

เพื่อให้ได้คำตอบว่า อะไรคือปัจจัยที่ทำให้บางคนมีความพึงพอใจต่องานมากกว่าคนอื่น ๆ และถ้าต้องการทำให้คนเราเกิดความพึงพอใจต่องานจะมีกระบวนการอะไรบ้างที่ทำให้รู้สึกดังกล่าวได้ ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจะให้คำตอบที่ชัดเจนในแง่มุมที่ต่างกัน การวิจัยครั้งนี้จึงขอกกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow. (อ้างถึงใน พลฤกษ์ นาคศิริ. 2551). มนุษย์แต่ละคนมีพื้นฐานจิตใจ สภาพครอบครัว ประสบการณ์ที่ได้รับจากการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน แต่ในแง่ของความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อชีวิต จะแตกต่างกันไปด้วยหรือไม่เป็นเรื่องที่ต้องการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารมีผู้ให้ความหมายของความต้องการไว้ดังนี้

Maslow ได้พบทฤษฎีการจูงใจ (A Theory of Human Motivation) โดยมีสมมติฐานสำคัญ 3 ประการ

1.1 トラバドที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะจากต่ำไปสูง ตามลำดับที่เรียกว่า ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs)

1.3 ความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่การจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีก แต่ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม คือ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงทางปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์เริ่มมีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการในเรื่องของการมีสุขภาพดี ความปลอดภัยจากภัยอันตราย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยในการประกอบอาชีพหรือหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความรัก และความต้องการการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม (Love and Social Activity Needs) เมื่อความต้องการสองขั้นเบื้องต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความ

ต้องการทางด้านสังคมเพิ่มขึ้น เช่น ความต้องการความรัก ความปรารถนาดี การเป็นที่นิยมของเพื่อนฝูง ความต้องการที่จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม

4) ความต้องการได้รับความนับถือและการยอมรับนับถือ (Needs of Self Esteem And Self Respect) ความต้องการให้สังคมและบุคคลอื่นในสังคมยอมรับนับถือให้การยกย่อง มีความภูมิใจในสถานภาพทางสังคม

5) ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Needs of Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่บุคคลตระหนักถึงศักยภาพแห่งตน จากการใช้โอกาสพัฒนาตนเอง และพัฒนาให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีโอกาสที่จะสร้างสรรค์และขยายความคิดอ่านให้กว้างขวางออกไป

2. ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ Vroom, 1964, Quoted in Hellriegel and Woodman, 1989 อ้างถึงใน วินัย โภษะกุลย์ 2537)

1) ตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมจะร่วมกันกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น
2) บุคคลจะตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองในองค์การ คนส่วนใหญ่จะมีการตัดสินใจ 2 ประเภท คือ ตัดสินใจในการไปทำงาน ซึ่งรวมถึงการคงอยู่ในหน่วยงานเดิมหรือการไปร่วมกับหน่วยงานอื่น และการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น จะทำงานมากเท่าไร หนักเท่าไร จะทำงานอย่างมีคุณภาพมากเท่าใด เป็นต้น

3) บุคคลจะมีรูปแบบของความต้องการและเป้าหมายแตกต่างกัน

4) บุคคลจะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เห็นว่าจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ปรารถนาได้

จากแนวคิดนี้สามารถอธิบายได้ว่า ปัจเจกบุคคลมีความคิดเกี่ยวกับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเขาเลือกที่จะกระทำตามความต้องการและเป้าหมายที่น่าจะเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นและคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

วินัย โภษะกุลย์. (2537). ทฤษฎีความเสมอภาคเป็นทฤษฎีที่อดัมส์ (Adams) เป็นผู้คิดขึ้นในปี พ.ศ.2516 ทฤษฎีนี้มีความคิดพื้นฐานว่าบุคคลมีความปรารถนาความยุติธรรม เขาจะเปรียบเทียบรางวัลที่เขาได้รับกับความเหน็ดเหนื่อย หรือความพยายามในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน สภาพงานคล้ายกัน ความภาคภูมิใจเมื่อเขารู้สึกว่าสัดส่วนของความพยายาม รางวัลหรือค่าตอบแทนที่เขาได้รับมีความเหมาะสมกัน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และหากเขาเห็นว่าสัดส่วนของรางวัลหรือค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน ความไม่สมดุลจะเกิดขึ้น ทฤษฎีความเสมอภาคตามแนวคิดของอดัมส์มีองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1) บุคคล หมายถึง บุคคลที่รับรู้เกี่ยวกับตัวเองแล้วนำไปเปรียบเทียบกับคนอื่น

2) คนอื่น หมายถึง บุคคลที่เป็นเกณฑ์ในการที่จะนำตัวเขาไปเปรียบเทียบกับ

3) ปัจจัยป้อน หมายถึง องค์ประกอบของแต่ละบุคคลทั้งหมด ซึ่งมีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิทยุฒิ ทักษะและความสามารถพิเศษ

4) ผลที่ได้รับ หมายถึง ผลที่ได้รับทั้งหมดหรือรางวัลที่แต่ละคนได้รับในการทำงาน ได้แก่ เงิน ประโยชน์เกื้อกูล โอกาสในการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ

แนวคิดนี้อธิบายได้ว่า บุคคลสามารถที่จะตัดสินว่าปริมาณของปัจจัยป้อนกับผลที่ได้รับเป็นสัดส่วนที่สมดุลกันหรือไม่ ถ้าสถานภาพความสมดุลยังคงมีอยู่ แรงจูงใจในการทำงานก็ยังคงมีอยู่เช่นกัน แต่หากว่าบุคคลตัดสินใจว่าสัดส่วนของปัจจัยป้อนกับผลที่ได้รับของเขาเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนปัจจัยของคนอื่นกับผลที่ได้รับของคนอื่นไม่สมดุลกัน เขาจะรู้สึกว่าจะเกิดความไม่เสมอภาค ซึ่งมีผลทำให้เกิดความเครียดในตัวบุคคลนั้น ถ้าหากความไม่เสมอภาคเพิ่มมากขึ้นความเครียดก็เพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่จะลดความเครียดก็ต้องมีมากด้วย

ปรัชญาในการส่งเสริมการเกษตร

1. ปรัชญาในการส่งเสริมการเกษตร

บุญธรรม จิตตอนันต์. (2540). ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาของงานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่มุ่งพัฒนาบุคคลเป้าหมาย คือ เกษตรกรและสมาชิกในครอบครัวให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ให้เขาช่วยตัวเองเพื่อให้เขาคิดเป็นและทำเป็น

จิตติ มงคลชัยอรัญญา. (2536). กล่าวถึงปรัชญาการส่งเสริมการเกษตรไว้ว่า เกษตรกรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถกันและกัน จะก่อให้เกิดการปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ของทั้งสองฝ่ายในที่สุด การทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชาวบ้านตั้งแต่ต้น จะทำให้กิจกรรมนั้นๆ ประสบความสำเร็จ เพราะชาวบ้านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือร่วมรับผิดชอบและกิจกรรมนั้นต้องเป็นกิจกรรมที่เป็นความต้องการหรือตอบสนองปัญหาของชาวบ้านอย่างแท้จริง และต้องพิจารณาความพร้อมของชาวบ้านด้วย สิ่งสำคัญ คือ การมีการทำงานเป็นขั้นตอน โดยมีการกำหนดแผนงาน ดำเนินงานไปที่ละขั้นตอนตามแผนและความพร้อมของชาวบ้าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องวางแผนและดำเนินการตามแผนเช่นกัน ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาของงานส่งเสริมการเกษตรที่จะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้

โดยสรุปได้ว่า ปรัชญาในการส่งเสริมการเกษตร ก็คือ การสอนให้เกษตรกรช่วยเหลือตนเองให้สามารถคิดเห็น ทำเป็น ตามความต้องการของเกษตรกรเอง โดยการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ตอบสนองปัญหาของเกษตรกรได้อย่างแท้จริง

2. พัฒนาการระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย

เอกชัย โอเจริญ. (2541). ได้กล่าวไว้ว่า ระบบส่งเสริมการเกษตร เป็นระบบถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกร มีวัตถุประสงค์ให้เกษตรกรสามารถนำไปปรับปรุงวิธีการผลิต ตลอดจนสามารถประสอผลให้เกษตรกรสามารถนำไปปรับปรุงวิธีการผลิต ตลอดจนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานส่งเสริมการเกษตรบรรลุจุดหมายสำคัญตามหลักปรัชญาของงานส่งเสริมการเกษตรที่มุ่งให้เกษตรกรช่วยเหลือตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยกรมส่งเสริมการเกษตรได้ดำเนินการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510 นับตั้งแต่จัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในช่วงที่ 1 ปี พ.ศ.2510 – 2519 งานส่งเสริมการเกษตรในช่วงแรกเป็นการส่งเสริมที่เน้นการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่เกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ การถ่ายทอดความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่มีข้อจำกัดมากในเรื่องอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถใช้วิธีการส่งเสริมแบบรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง จึงใช้วิธีการส่งเสริมการเกษตรผ่านกลุ่มต่างๆ ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในช่วงที่ 2 ปี 2520 – 2526 กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารโลกและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย ดำเนินการส่งเสริมการเกษตรแบบเน้นหนักเฉพาะจุดในเขตพื้นที่ได้รับน้ำ

ชลประทาน ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างมากเพราะสามารถเผยแพร่วิชาการแผนใหม่ไปถึงเกษตรกรอย่างทั่วถึงและถูกต้อง โดยได้ขยายบริการส่งเสริมการเกษตรไปสู่เกษตรกรได้อย่างทั่วถึงตามโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรโดยการนำระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนมาใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ เทคนิคและวิธีการส่งเสริมการเกษตรและการทำงานร่วมกับเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานต่างๆ โดยการจัดให้มีระบบการเยี่ยมเยียนเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดวัน เวลา และสถานที่แน่นอนเพื่อให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรด้วยวิธีการปฏิบัติที่ทันสมัยจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในไร่นาเกษตรกร นอกจากนี้ จัดให้มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และการสนับสนุนจากหน่วยเหนือด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ต่อมาในช่วงที่ 3 ระหว่างปี 2527 - 2536 เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร ระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคบางประการเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบส่งเสริมการเกษตร จึงมีการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ คือ การจัดอัตรากำลัง การฝึกอบรม การเยี่ยมเกษตรกร การคัดเลือกและใช้ประโยชน์จากเกษตรกรผู้นำ การจัดทำแปลงทดสอบพืชเศรษฐกิจ การจัดทำแปลงส่งเสริมการปลูกพืช การนิเทศงานและการทำงานในรูปคณะกรรมการให้เกิดความสมบูรณ์ในระบบและสามารถใช้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ได้ดำเนินการโครงการหมู่บ้านหลักส่งเสริมการเกษตรและศูนย์เกษตรกรประจำตำบล ซึ่งเป็นแนวทางการส่งเสริมการเกษตรสู่เกษตรกร โดยใช้กิจกรรมและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำศูนย์เกษตรกรประจำตำบล และในช่วงที่ 4 พ.ศ.2537 - 2539 ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นการขยายผลต่อเนื่องจากโครงการต่างๆ ที่ได้เริ่มดำเนินการมาแล้วในเรื่องการเพิ่มรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จของเกษตรกร เน้นการพัฒนาตัวเกษตรกร มุ่งให้ทุกระดับลงสู่พื้นที่ และสนับสนุนให้เกษตรกรพึ่งพาตนเอง โดยกระบวนการกลุ่มโดยมีองค์ประกอบของระบบส่งเสริมการเกษตร คือ ระบบการทำงานในพื้นที่ มีการจัดทำแนวทางพัฒนาการเกษตร ทางเลือกทางการเกษตรเป็นรายหมู่บ้าน ทะเบียนครัวเรือนเกษตรกร ช่วยเหลือสนับสนุนการจัดทำแผนการผลิตของเกษตรกร และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้แก่ ระบบการฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ระบบสนับสนุนปัจจัยการผลิตและเงินทุน ระบบการติดตามและนิเทศงาน และระบบสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง โดยในปี พ.ศ.2537 ได้เริ่มดำเนินการตามโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตร (คปร.) ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและการตลาด มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตในพื้นที่ การปลูกพืชที่มีปัญหาด้านราคาไปสู่กิจกรรมการเกษตรอื่นๆ ที่ทำให้ได้ผลตอบแทนสูงกว่าและเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ สิ้นสุดในช่วงที่ 5 ระหว่าง ปี พ.ศ. 2540 - 2542 การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรในช่วงที่ผ่านมามีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ จึงได้ปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรแบบรากฐานของระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน มีหลักการ คือ ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกษตรกร เน้นเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพและบุคลากร และเน้นสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาการเกษตร โดยคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ มีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรสู่ระดับภาคและระดับจังหวัด เน้นให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างภาครัฐ เอกชน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ระบบส่งเสริมการเกษตรปี 2542 – ปัจจุบัน

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2545). ได้ระบุว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรด้วยกระบวนการเรียนรู้ให้แก่เกษตรกร โดยใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล เป็นกลไกหลักในการทำงานตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมานั้น มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ

3.1 การทำงานในพื้นที่ หมายถึง วิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับอำเภอ มีวิธีการ ดังนี้ กระบวนการทำงานกับชุมชนโดยการจัดเวทีเรียนรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมให้ชุมชน โดยปรับวิถีคิดและวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน เรียนรู้พัฒนาการของชุมชน ประเมินศักยภาพของชุมชนเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และพัฒนาที่ต่อเนื่องภายใต้ศักยภาพที่มีอยู่ในท้องถิ่น ศึกษาดูงานพื้นที่ต้นแบบและสังเคราะห์มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนชุมชน กำหนดแผนชุมชนด้านการเกษตรระดับตำบล ดำเนินการตามแผนชุมชนที่ได้กำหนดไว้โดยส่งเสริมกระบวนการกลุ่มและสร้างเครือข่าย สนับสนุนและบริการด้านต่างๆ ตามความต้องการของชุมชน และติดตาม นิเทศและประเมินผล โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน เพื่อรับทราบความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงแก้ไข 3.1.2 ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในปี 2542 กรมส่งเสริมการเกษตร. (2546 ข). ได้ระบุว่า การจัดทำโครงการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลของชุมชนมีหลักการในการดำเนินการคือ มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ที่มีลักษณะผสมผสานสามารถบริการที่จุดเดียว (One Stop Service) โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบบูรณาการ ยึดปัญหาของชุมชนเกษตรเป็นหลัก ให้การสนับสนุนและพัฒนาความสามารถเกษตรกรในชุมชนให้มีความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความรู้ในการพัฒนาอาชีพการเกษตร การบริหารข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมและตัดสินใจในการพัฒนาและทำแผนชุมชนตามศักยภาพของพื้นที่และชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้เกษตรกรมีการพัฒนาอาชีพของตนเองมีรายได้เพิ่มขึ้น ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน

3.2 การสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ เป็นการสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมและบริการทางการเกษตรแก่เกษตรกร การพัฒนาบุคลากร พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะคิด และทักษะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การสัมมนาเพื่อการเชื่อมโยงและประสานงานวิจัยและงานส่งเสริมการเกษตร โดยจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับประเทศ ระดับเขต ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารให้มีการประชุมทุกระดับสร้างความเข้าใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนแผนของชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้รับการสนับสนุนทางด้านความรู้วิชาการปัจจัยการผลิต และทุนในการดำเนินการต่างๆ จากแหล่งสนับสนุนของภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องและตรงกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดยเน้นให้หน่วยงานระดับจังหวัดเป็นหน่วยบูรณาการแผนงาน/โครงการ งบประมาณในการดำเนินการในพื้นที่

3.3 การนิเทศงาน เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา กำหนดเป้าหมายและร่วมตัดสินใจในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานในพื้นที่ และการสนับสนุนการทำงานในพื้นที่รวมทั้งการนำผลการติดตามและประเมินผลไปปรับปรุงการทำงานและการบริหารงาน

จากการพัฒนาระบบการส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทยที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรมาเป็นลำดับ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นั้นสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของเกษตรกรด้วยตนเองได้ ตลอดจนสามารถตอบสนองปัญหาของเกษตรกรได้อย่างแท้จริง

4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

4.1 ทฤษฎีทางส่งเสริมการเกษตร

4.1.1 ทฤษฎีสัญญาภาคในชนบท Mosher. (1978 อ้างถึงใน บุญธรรม จิตรอนันต์. 2540). กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นของเกษตรกร มีความคุ้นเคยกับกิจกรรมต่างๆ ที่เกษตรกรทำอยู่ และรู้ถึงปัญหาหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการทำการเกษตรให้ก้าวหน้า และเขาก็ช่วยเหลือเกษตรกรในสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้งานดำเนินได้ สิ่งที่สำคัญสำหรับเกษตรกรอาจจะ เป็นความรู้ ทักษะใหม่ๆ ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมต้องช่วยเขาในหลายๆ กรณี เช่น ถ้าเขาติดขัดด้านสินเชื่อเพื่อการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมก็ช่วยติดต่อแหล่งกู้ยืมให้หรืออาจช่วยเกษตรกรรวมตัวกันจัดตั้งสหกรณ์ขึ้น บางครั้งอาจมีปัญหาเกี่ยวกับการหาซื้อปุ๋ย เจ้าหน้าที่ส่งเสริมก็พยายามช่วยให้หาซื้อปุ๋ยให้ทันกาล เมื่อผลผลิตออกมาแล้วเกษตรกรขายได้ราคาไม่ดีเพราะไม่ราคาตลาดกลาง เจ้าหน้าที่ก็ต้องแนะนำให้เขารู้โดยสม่ำเสมอและกระจายข่าวให้รู้ทั่วกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ อีกมาก ไม่มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมคนใดสามารถทำได้ทุกอย่างในสิ่งที่เกษตรกรต้องการในท้องถิ่น แต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสามารถเลือกกว่าจะทำอะไรที่จำเป็น ก่อนหรือหลังได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าทฤษฎีสัญญาภาคในชนบทหรือท้องถิ่นในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นและสามารถกระทำให้ก้าวหน้าไปได้ โดยยังมีผู้หนึ่งผู้ใดให้ความช่วยเหลือมาก่อน เปรียบเสมือนเป็นช่องว่างหรือสัญญาภาคในชนบท

4.1.2 ทฤษฎีการแพร่กระจายและการยอมรับแนวคิดใหม่ บุญธรรม จิตรอนันต์. (2545). กล่าวว่า การแพร่กระจายแนวคิดหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรเป็นกระบวนการสำคัญในทางส่งเสริมการเกษตรและเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับกระบวนการยอมรับ จึงแยกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ กระบวนการแพร่กระจายแนวความคิดใหม่ (diffusion process) เป็นกระบวนการ ที่แนวความคิดใหม่หรือนวัตกรรม (innovation) ใหม่ แพร่จากแหล่งที่เกิดไปยังผู้รับ ซึ่งนวัตกรรมหมายถึง ความคิดการกระทำหรือสิ่งต่างๆ ที่คนรู้สึกว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้รับที่ไม่เคยรู้ ไม่เคยเห็น หรือไม่เคยปฏิบัติมาก่อนจุดสำคัญของกระบวนการแพร่กระจาย คือ ช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ส่งและผู้รับ กระบวนการยอมรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติหรือกระบวนการยอมรับ (adoption process) เป็นกระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจ ที่เกิดขึ้นในบุคคลคนเดียว มีลักษณะ ดังนี้ 1) ขั้นรับรู้ (awareness) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่แต่ขาดรายละเอียดของข้อมูล อาจรู้โดยบังเอิญ ด้วยการพบเห็นหรือมีผู้อื่นเผยแพร่ 2) ขั้นสู่ความสนใจ (interest) เป็นขั้นที่บุคคลมีความสนใจในแนวความคิดใหม่ จึงพยายามไต่หาคำความรู้ในรายละเอียด 3) ขั้นไตร่ตรอง (evaluation) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดใหม่แล้วมาเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 4) ขั้นทดลองทำ (trial) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่ โดยทดลองทำเพียงเล็กน้อยเพื่อดูว่าเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันและผลออกมาจะเป็นไป

ตามที่คิดหรือไม่ และ 5) ชื่อนำไปปฏิบัติ (adoption) เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับและตัดสินใจที่จะปฏิบัติ หลังจากทราบผลการทดลองแล้ว

4.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ Hammond (1968 อ้างถึงใน บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2545) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า “การเรียนรู้” เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยกิจกรรมหรือประสบการณ์ของเขา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม เขาเรียนรู้จากสิ่งที่เขากระทำ เขาเรียนรู้ได้โดยผ่านกิจกรรมอย่างเดียวหรือหลายอย่างที่เขาก่อกระทำด้วยตนเอง นักจิตวิทยาได้ตั้งกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีการเรียนรู้ไว้หลายทฤษฎี แต่อาจแยกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ กลุ่มทฤษฎีสรางความสัมพันธ์ต่อเนื่อง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เห็นว่าการเรียนรู้นั้นเป็นผลจากการที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก ทำให้เกิดการสัมพันธ์ต่อเนื่องกันขึ้นระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองที่ได้ผลเป็นที่พอใจ กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ กลุ่มนี้เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้เกิดการหยั่งเห็นหรือเข้าถึงสถานการณ์เรียนรู้ที่ตนประสบอยู่อย่างทะลุปรุโปร่ง มองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของสถานการณ์และสามารถปรับสภาพการรับรู้ของตนเองจนเข้าใจและพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ทั้งหมดอย่างสมบูรณ์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2526 อ้างโดย เอกชัย โอเจริญ และสุนันท์ พาณิชโยทัย. 2541). ได้กล่าวถึง ระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล พุทธศักราช 2526 ดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมการผลิตพืช การเลี้ยงสัตว์ และการประมง
- 2) ถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการผลิตด้านการเกษตรแผนใหม่ที่เหมาะสมแก่เกษตรกร
- 3) แก้ไขปัญหาของเกษตรกรทั้งปัญหาทางด้านวิชาการและปัญหาขั้นพื้นฐานต่างๆ ไป หากปัญหานั้นเกินขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่จะแก้ไขให้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา
- 4) รายงานการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืช โรคสัตว์บกและสัตว์น้ำ ตลอดจนความเสียหายอันเกิดจากภัยธรรมชาติต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา
- 5) ชี้แนะเกษตรกรในการจัดหาปัจจัยการผลิตและการใช้ปัจจัยการผลิตให้ถูกวิธี ประหยัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตและรายได้สูงสุด
- 6) ให้ความรู้เกษตรกรเกี่ยวกับการใช้ที่ดินและน้ำ เพื่อให้สามารถทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการอนุรักษ์ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ
- 7) สนับสนุนให้เกษตรกรและสมาชิกในครอบครัวเกษตรกรรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เป็นสถาบันเพื่อรวมพลังในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ครอบครัวและสังคมการเกษตร
- 8) ศึกษาและสำรวจข้อมูลการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตและการตลาด ตลอดจนวางแผนการพัฒนาการเกษตร
- 9) จัดทำโครงการและกิจกรรมการเกษตร เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เกษตรกร
- 10) ให้ข่าวสารและข้อมูลการเกษตรและการตลาดแก่เกษตรกร เพื่อประกอบการตัดสินใจในการผลิตและการลงทุน
- 11) ประสานงานทางด้านการแทรกแซงราคาผลผลิตทางการเกษตรตามนโยบายรัฐบาล
- 12) ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งของรัฐบาล เอกชน เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในตำบลเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการผลิตและจำหน่ายผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

13) ให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการหมู่บ้านในการจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการเกษตร ตลอดจนให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านวิชาการเกษตรและการพัฒนาท้องถิ่น

14) ให้การสนับสนุนสภาพตำบล ทางด้านวิชาการเกษตรรวมทั้งเสนอแนะในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาการเกษตรของตำบลและช่วยเหลือในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการทั้งในด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายของโครงการ

15) เป็นผู้ปลูกฝังอุดมการณ์และทัศนคติที่ถูกต้องแก่เกษตรกร

สมาคมส่งเสริมการเกษตรแห่งประเทศไทย. (2539). กล่าวถึงบทบาทของนักส่งเสริมในการสนับสนุนเกษตรกร วัตถุประสงค์นี้ ร่วมส่งเสริมและกระตุ้นให้เกษตรกร (เน้นกลุ่มรายย่อย) เข้าร่วมใน กระบวนการเรียนรู้โดยการกระทำด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ความรู้สึกเป็นเจ้าของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยกระบวนการและเทคนิคที่เหมาะสม การมีแกนนำเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ และสนับสนุนการตัดสินใจของเกษตรกร ลดความเสี่ยงในการประกอบการ ลดต้นทุนต่อหน่วย ยกย่องคุณภาพ มาตรฐานตามความต้องการของตลาด การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอนุรักษ์/ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการปลอดจากสารพิษ และความสอดคล้องของโครงการต่อปัญหา/ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยยึดถือว่าประชาชนเป็นปัจจัยชี้ขาดและชุมชนเป็นศูนย์กลาง

5. นโยบายและบทบาทหน้าที่ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

5.1 นโยบายสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีคำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ 97/2560 เรื่อง จัดตั้งสำนักงานติดตามงานตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ 24 มกราคม 2560 โดยให้ส่วนราชการจัดตั้งสำนักงานติดตามงานนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระดับหน่วยงาน นั้น เพื่อให้งานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 อธิบดีกรมปศุสัตว์ จึงออกคำสั่งเพื่อดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว ประกอบด้วย โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) โครงการระบบส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri – Map) โครงการเกษตรอินทรีย์ โครงการทฤษฎีใหม่ โครงการธนาคารสินค้าเกษตร แผนผลิตข้าวครบวงจร การแก้ไขปัญหาการใช้ที่ดินทำกิน โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer/Smart Office) มาตรฐานสินค้าเกษตร. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 31 มกราคม 2560). (กรมปศุสัตว์. 2560)

5.2 การส่งเสริมด้านปศุสัตว์ การส่งเสริมด้านปศุสัตว์ หมายถึง การนำความรู้ วิชาการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทางด้านปศุสัตว์ ได้แก่ ด้านการผลิตสัตว์ การจัดการฟาร์มและอาหารสัตว์ การป้องกันและกำจัดโรคสัตว์และการตลาด ไปแนะนำเผยแพร่ให้แก่เกษตรกร แม่บ้านเยาวชนหรือบุคคลอื่นๆ แล้วติดตามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือจนบังเกิดผลสำเร็จ ขณะเดียวกันก็นำปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับทางด้านปศุสัตว์มาวิเคราะห์หาทางแก้ไขให้บุคคลเป้าหมายสามารถประกอบอาชีพการเลี้ยงสัตว์ได้ โดยกรมปศุสัตว์ได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติราชการในด้านส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่เกษตรกรโดยมีเป้าหมายเพื่อลดต้นทุนเพิ่มรายได้และขยายโอกาสในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินงานร่วมกับทุกภาคส่วนและเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครัวเรือนและชุมชนมีความมั่นคงด้าน

อาหารโปรตีนจาก เนื้อ นม ไข่ ส่งเสริมและสนับสนุนในการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสหกรณ์ ตลอดจนสภาเกษตรกร พัฒนาอาหารสัตว์เพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มทางเลือกการประกอบอาชีพให้กับเกษตรกร พัฒนาพันธุ์สัตว์ การกระจายพันธุ์สัตว์ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มผลผลิตให้เกษตรกร พัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม บำบัด และชันสูตรโรคสัตว์ที่เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น FMD PRRS ฯลฯ ให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ลดต้นทุนการเลี้ยงสัตว์ให้เกษตรกร ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ เพื่อต่อยอดให้กับเกษตรกร สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านการปศุสัตว์ให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่า และราคาสินค้าปศุสัตว์. สว่าง อังกูโร. (2551).

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ คือ การพัฒนาการเลี้ยงสัตว์ ด้านพันธุ์สัตว์ ด้านอาหารสัตว์ ด้านสุขภาพสัตว์ ด้านการจัดการผลผลิตและการตลาด โดยจะต้องรู้ปัญหาความต้องการ ของเกษตรกร ชุมชน และสังคม แล้วแก้ไข้ปัญหา สนองความต้องการ และจัดทำโครงการตามความต้องการของเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และความเหมาะสมกับพื้นที่ ตลอดทั้งความต้องการของตลาด

5.3 บทบาทหน้าที่ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

5.3.1 กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ มีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย บริหารจัดการ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการผลิตปศุสัตว์ครบวงจร กำหนดเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ แปรรูปผลิตภัณฑ์และเศรษฐกิจการปศุสัตว์ ทั้งด้านการผลิตและการตลาดทั้งในและต่างประเทศ กำหนดรูปแบบและพัฒนาวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์ที่เหมาะสม แก่ผู้ประกอบการ เกษตรกร เครือข่ายปศุสัตว์ และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและพื้นที่เฉพาะ ป้องกันและแก้ไข้ปัญหาความเดือดร้อนของเกษตรกรด้านปศุสัตว์ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการด้านการปศุสัตว์ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์และการผลิตสื่อและโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ด้านการปศุสัตว์ของกรมปศุสัตว์ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.3.2 สำนักงานปศุสัตว์เขต ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ มีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยประยุกต์เกี่ยวกับระบบการผลิตและระบบเศรษฐกิจการปศุสัตว์ที่เหมาะสมในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ถ่ายทอดเทคโนโลยี สาธิต และให้คำปรึกษา แนะนำ ระบบการผลิตและระบบเศรษฐกิจการปศุสัตว์ ทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาเกษตรกรในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

5.3.3 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ มีบทบาทหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนาและประยุกต์เทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ผลิตภัณฑ์สัตว์ แนวทางการแก้ไข้ปัญหาการผลิตสัตว์ให้เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในพื้นที่ วิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ จัดระบบเขตเศรษฐกิจด้านการผลิตปศุสัตว์ ระบบการตลาดปศุสัตว์ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลการพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์ประยุกต์ กำหนดยุทธศาสตร์ มาตรการ แผนและแนวทางการปฏิบัติงานถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรเป้าหมาย และองค์กรที่เกี่ยวข้อง และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับระบบการพัฒนาปศุสัตว์ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ การควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ แผนงาน/งบประมาณ (กำกับ ดูแลงาน/โครงการตามพระราชดำริและโครงการพิเศษ) (กรมปศุสัตว์. <http://person.dld.go.th/2557/internalstructure.php>)

การดำเนินงานส่งเสริมในปัจจุบันมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จัดส่งโครงการ และสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน จากนั้นจะมีการติดตาม นิเทศและสนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งจะมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง โดยโครงการส่งเสริมที่มีอบหมายให้ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดดำเนินการในการปฏิบัติ ประกอบด้วย กิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ การสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกร การเป็นวิทยากรการสร้างและพัฒนาศูนย์เรียนรู้ การสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกร การสร้างเครือข่ายเกษตรกร การติดตามเยี่ยมเยียน สนับสนุนและแก้ปัญหา การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และจัดการด้านการตลาดสินค้าปศุสัตว์

การประชุมแผนปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer

1. หลักการและเหตุผล

การประชุมแผนปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการประชุมเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมประชุม คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมจากสำนักงานปศุสัตว์เขต 1 – 9 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 77 จังหวัด ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 1 – 9 ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมปศุสัตว์ และกองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ จำนวน 220 คน ให้สามารถดำเนินการ ได้สอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางของกรมปศุสัตว์ และตามความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรีที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือโมเดลประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรแบบใหม่ที่เน้นการจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรที่สามารถก้าวเป็นผู้ประกอบการได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาและทำความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการปศุสัตว์ได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายที่สำคัญของการส่งเสริมและการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมที่ถูกต้องเพื่อเป็นแนวทางนำไปปฏิบัติงานได้ ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้เกษตรกรได้มีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น ดังนั้น กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการปศุสัตว์ให้เป็น Smart Officer และพร้อมเป็นเพื่อนคู่คิดของ Smart Farmer โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่สำคัญของการส่งเสริม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมที่ถูกต้อง แนวทางการดำเนินการปศุสัตว์แปลงใหญ่และภารกิจ ความก้าวหน้า ปัญหา และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน (กรมปศุสัตว์. 2559)

2. วัตถุประสงค์

- 2.1. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่สำคัญของการส่งเสริม
- 2.2. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมที่ถูกต้อง
- 2.3. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมได้มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินการปศุสัตว์แปลงใหญ่และภารกิจ ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของศูนย์อุตสาหกรรมปศุสัตว์และศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 1 - 9

2.4. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการปศุสัตว์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน

3. เป้าหมายและคุณสมบัติของผู้เข้าประชุม จำนวน 220 คน ประกอบด้วย นักวิชาการจาก กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมปศุสัตว์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 1 – 9 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต

4. รายละเอียดเนื้อหาหัวข้อการประชุม ประกอบด้วย การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม นโยบายขับเคลื่อนงานด้านปศุสัตว์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพปศุสัตว์ โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ปลูกพืชไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงโค-กระบือ (ภายใต้โครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ) (Agri-Map) โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร โครงการพัฒนาเกษตรกรสู่ Smart Farmer โครงการโคเนื้อเพื่อสร้างอาชีพ โครงการบริหารจัดการเขตเกษตรเศรษฐกิจสำหรับสินค้าเกษตร โครงการปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรฯ (กระบือ) โครงการเกษตรอินทรีย์ โครงการพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรสู่มาตรฐาน (นมโรงเรียน) โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน (OTOP) โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพปศุสัตว์เพื่อแก้ไขปัญหาที่ดินทำกิน) และภารกิจของศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมปศุสัตว์ สรุปภารกิจ ผลงานเด่นของศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์เขต 1 – 9

5. ระยะเวลาและสถานที่จัดโครงการ ระหว่าง วันที่ 21– 23 พฤศจิกายน 2559

6. สถานที่จัดโครงการ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

7. งบประมาณ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผลผลิตเกษตรกรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ กิจกรรมสร้างเกษตรกรปราดเปรื่อง งบดำเนินงาน ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ประเภทค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

8. การประเมินผล

8.1 ประเมินผลปฏิกิริยาต่อโครงการได้แก่ การประเมินหลักสูตร ประเมินวิทยากร และการดำเนินการจัดโครงการ

8.2 ประเมินการเรียนรู้ หลังการฝึกอบรม

8.3 สรุปจากผลงานการนำเสนอ

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการปศุสัตว์ที่เข้าประชุม ได้รับความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและสามารถดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ ให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติงานให้พร้อมเป็น Smart Officer ที่มีความสามารถ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาและเพื่อนคู่คิดให้แก่ Smart Farmer ได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดชชาติ มั่นคง. (2552). ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ิงอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ิงอุบลราชธานีในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและความรับผิดชอบของงาน ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ส่วนระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง 3 ลำดับ คือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านค่าจ้างเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

บุญวิทย์ ไชว์พันธ์. (พ.ศ.2554). ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการจัดหางานในส่วนกลางพบว่าภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการแลผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประทับใจ ธรรมรังษี. (2538). ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า สัตวแพทย์อำเภอมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ในระดับปานกลาง และพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลให้มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ประธาน เกิดกล้า. (2537). ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทปศุสัตว์อำเภอทางด้านงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ระหว่างภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของปศุสัตว์อำเภอในงานด้านถ่ายทอดเทคโนโลยี คือ ปัญหาการขาดสื่อการสอน ปัญหาเอกสารคำแนะนำส่งเสริมไม่เพียงพอ เกษตรกรไม่สนใจจะรับการฝึกอบรม เอกสารคำแนะนำส่งเสริมไม่เหมาะสม และปัญหาขาดความรู้ความชำนาญในการถ่ายทอด

ปรีชาชาติ อำนวยโยธิน. (2538). ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ประจำสำนักงานปศุสัตว์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สำหรับอายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือนและรายได้พิเศษ ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ มี 7 ปัจจัย ผลตอบแทนการทำงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ลักษณะงานที่ใช้ทักษะความสามารถหลากหลายและความภูมิใจในองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ย่งยากซับซ้อนและระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ย่งยากซับซ้อน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ลักษณะงาน ที่ใช้ทักษะหลากหลาย ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่

ภุชงค์ บุญอภัย. (2549). ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จันทบุรี เขต 2 ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนพันธ์. (2548). ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .05$ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ $P < .01$ ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ $P < .01$ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาด ขนาดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ.

โคภิชฐ์ ธัญลักษณ์กุล. (2534). ได้ศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอในภาคใต้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริม

บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ โดยมีขั้นตอนการศึกษาวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต ที่เข้าร่วมการประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ตอบแบบสอบถามคืนมาและมีความครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 203 คน คิดเห็นร้อยละ 92.27 ของประชากรเป้าหมาย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยการศึกษาทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดและแบบสอบถาม พร้อมทั้งนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเนื้อหาว่าถูกต้องและครอบคลุมตรงตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่ต้องการวัด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (r) เท่ากับ .920 แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพพื้นฐานทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการรับราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งเสริม การได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน การได้รับมอบหมายงานนอกเหนืองานด้านส่งเสริมปศุสัตว์ ลักษณะงานส่งเสริมสำคัญที่รับผิดชอบ และความต้องการฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความภูมิใจในองค์กรหน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยประเด็นย่อย 5 ประเด็น ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานในหน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยระบบงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานส่งเสริม ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงาน มี 10 ประเด็นย่อย ด้านความพึงพอใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งเสริม มี 10 ประเด็นย่อย และด้านความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา มี 9 ประเด็นย่อย ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามตรงกับกลุ่มประชากร อันได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ที่เข้าร่วมการประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมผู้ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 220 คน และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนมาแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ส่งคืนมาทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสแบบสอบถามและวิเคราะห์ผลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยสถิติ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต. 2538).

1. ข้อมูลสภาพพื้นฐานทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. ข้อมูลความภูมิใจในองค์กรหน่วยงานต้นสังกัด ให้คะแนนระดับความภูมิใจโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของ Likert Scale ดังนี้

- | | | | |
|-----------------------------|---------|---|-------|
| - ความภูมิใจระดับน้อยที่สุด | มีคะแนน | 1 | คะแนน |
| - ความภูมิใจระดับน้อย | มีคะแนน | 2 | คะแนน |
| - ความภูมิใจระดับปานกลาง | มีคะแนน | 3 | คะแนน |
| - ความภูมิใจระดับมาก | มีคะแนน | 4 | คะแนน |
| - ความภูมิใจระดับมากที่สุด | มีคะแนน | 5 | คะแนน |

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความภูมิใจโดยค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) แปรผลค่าเฉลี่ยที่ได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|-------------|-------------|---------|-----------------------------|
| - ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.49 | หมายถึง | มีระดับความภูมิใจน้อยที่สุด |
| - ค่าเฉลี่ย | 1.50 – 2.49 | หมายถึง | มีระดับความภูมิใจน้อย |
| - ค่าเฉลี่ย | 2.50 – 3.49 | หมายถึง | มีระดับความภูมิใจปานกลาง |
| - ค่าเฉลี่ย | 3.50 – 4.49 | หมายถึง | มีระดับความภูมิใจมาก |
| - ค่าเฉลี่ย | 4.50 – 5.00 | หมายถึง | มีระดับความภูมิใจมากที่สุด |

3. ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานในหน่วยงานต้นสังกัด ให้คะแนนระดับความคิดเห็นโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---------------------------|---------|---|-------|
| - เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด | มีคะแนน | 1 | คะแนน |
| - เห็นด้วยระดับน้อย | มีคะแนน | 2 | คะแนน |
| - เห็นด้วยระดับปานกลาง | มีคะแนน | 3 | คะแนน |
| - เห็นด้วยระดับมาก | มีคะแนน | 4 | คะแนน |
| - เห็นด้วยระดับมากที่สุด | มีคะแนน | 5 | คะแนน |

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้วยค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) แปรผลค่าเฉลี่ยที่ได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

4. ข้อมูลความพึงพอใจต่อการทำงานส่งเสริมของเจ้าหน้าที่ ให้คะแนนระดับความพึงพอใจโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- พึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีคะแนน 1 คะแนน
- พึงพอใจระดับน้อย มีคะแนน 2 คะแนน
- พึงพอใจระดับปานกลาง มีคะแนน 3 คะแนน
- พึงพอใจระดับมาก มีคะแนน 4 คะแนน
- พึงพอใจระดับมากที่สุด มีคะแนน 5 คะแนน

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้วยค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) แปรผลค่าเฉลี่ยที่ได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

5. ข้อมูลความสัมพันธ์ ระหว่าง สภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กรและความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานในหน่วยงานต้นสังกัดกับความพึงพอใจต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติ Chi-Square (X^2)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาสภาพพื้นฐานทั่วไป ศึกษาความภูมิใจในองค์กร ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม รวมทั้งปัจจัยสภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กร และความคิดเห็นต่อระบบงานส่งเสริมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ลักษณะสภาพพื้นฐานทั่วไป

สภาพพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาทำงาน ด้านการส่งเสริม ลักษณะงานส่งเสริมที่รับผิดชอบ การได้รับฝึกอบรมและดูงาน และงานมอบหมาย นอกเหนือจากงานด้านการส่งเสริม

2. ความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร ได้แก่ ประเด็นความภูมิใจ จำนวน 5 ข้อ

3. ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

4. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งเสริม และความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง (1) ปัจจัยสภาพพื้นฐานทั่วไป (2) ปัจจัยความภูมิใจในองค์กร และ (3) ปัจจัยความคิดเห็นต่อระบบงานส่งเสริม

ส่วนที่ 1 สภาพพื้นฐานทั่วไปของเจ้าหน้าที่

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ ร้อยละ 66.5 เป็นชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 34.5 รองลงมา มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 34.0 โดยพบว่าอายุต่ำสุด คือ 27 ปี สูงสุดคือ 59 ปี และมีอายุเฉลี่ย 44 ปี ร้อยละ 71.9 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 23.3 จบสูงกว่าปริญญาตรี มีอายุราชการต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี เฉลี่ย 17 ปี ร้อยละ 41.9 มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 48.8 มีประสบการณ์ในงานส่งเสริมไม่เกิน 10 ปี โดยมีประสบการณ์ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี และประสบการณ์เฉลี่ย 14 ปี ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 64.5 เคยเข้ารับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ไม่เกิน 5 ครั้ง โดยผู้ที่เคยได้รับการอบรมสูงสุด 38 ครั้ง ต่ำสุดไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเลย และเฉลี่ยเคยได้รับการฝึกอบรมคนละ 2 ครั้ง เช่นเดียวกัน ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 64.5 เคยได้ไปศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ ไม่เกิน 5 ครั้ง โดยผู้ที่เคยได้ไปศึกษาดูงานสูงสุด 11 ครั้ง ต่ำสุดไม่เคยได้ไปศึกษาดูงานเลย และไปศึกษาดูงานเฉลี่ย 2 ครั้ง ร้อยละ 60.6 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากงานด้านส่งเสริมที่รับผิดชอบ ได้แก่ งานด้านยุทธศาสตร์ งานบริหารทั่วไป และงานพัสดุ เป็นต้น ส่วนลักษณะงานด้านการส่งเสริมที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่รับผิดชอบเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 อันดับ ประกอบด้วย งานถ่ายทอดให้ความรู้แก่เกษตรกร ร้อยละ 61.1 งานสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกร ร้อยละ 29.1 งานสร้างและพัฒนาศูนย์/แหล่งเรียนรู้ ร้อยละ 28.1

งานวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ร้อยละ 24.6 และงานสร้างความเข้มแข็งกลุ่มเกษตรกร ร้อยละ 21.2 ส่วนความต้องการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 อันดับประกอบด้วย เทคโนโลยีการผลิตสัตว์สมัยใหม่ ร้อยละ 31.5 การจัดการองค์ความรู้ด้านปศุสัตว์ ร้อยละ 22.7 การส่งเสริมงานปศุสัตว์แบบมีส่วนร่วมและเทคนิคการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่เกษตรกร ร้อยละ 21.2 การลดต้นทุนการผลิตสินค้าปศุสัตว์ ร้อยละ 20.7 (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของสภาพพื้นฐานทั่วไป

N = 203		
สภาพพื้นฐานทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	135	66.5
- หญิง	68	33.5
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	14	6.9
- 31 – 40 ปี	70	34.5
- 41 – 50 ปี	50	24.6
- มากกว่า 50 ปี	69	34.0
<i>ต่ำสุด 27 ปี สูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 44 ปี</i>		
การศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.9
- ระดับปริญญาตรี	146	71.9
- สูงกว่าปริญญาตรี	47	23.2
อายุราชการ		
- ไม่เกิน 10 ปี	85	41.9
- 11 – 20 ปี	39	19.2
- 21 – 30 ปี	37	18.2
- มากกว่า 30 ปี	42	20.7
<i>ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี อายุเฉลี่ย 17 ปี</i>		
ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านส่งเสริมปศุสัตว์		
- ไม่เกิน 10 ปี	99	48.8
- 11 - 20 ปี	44	21.7
- 21 - 30 ปี	38	18.7
- มากกว่า 30 ปี	22	10.8
<i>ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี เฉลี่ย 14 ปี</i>		
ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาเคยเข้ารับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานส่งเสริม		
- ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม	53	26.1
- 1 – 5 ครั้ง	131	64.5
- 6 – 10 ครั้ง	16	7.9
- มากกว่า 10 ครั้ง	3	1.5
<i>ต่ำสุด 0 ครั้ง สูงสุด 38 ครั้ง เฉลี่ย 2 ครั้ง</i>		

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของสภาพพื้นฐานทั่วไป

N = 203		
สภาพพื้นฐานทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาเคยได้ไปศึกษาดูงานด้านส่งเสริม		
- ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม	57	28.1
- 1 – 5 ครั้ง	131	64.5
- 6 – 10 ครั้ง	14	6.9
- มากกว่า 10 ครั้ง	1	0.5
<i>ต่ำสุด 0 ครั้ง สูงสุด 11 ครั้ง เฉลี่ย 2 ครั้ง</i>		
งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานด้านส่งเสริม		
- ไม่มี	80	39.4
- มี	123	60.6
ลักษณะงานด้านส่งเสริมที่ปฏิบัติ 5 อันดับแรก		
- อันดับที่ 1 งานถ่ายทอดให้ความรู้แก่เกษตรกร	124	61.1
- อันดับที่ 2 งานสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกร	59	29.1
- อันดับที่ 3 งานสร้างและพัฒนาศูนย์/แหล่งเรียนรู้	57	28.1
- อันดับที่ 4 งานวิทยากรบรรยายให้ความรู้	50	24.6
- อันดับที่ 5 งานสร้างความเข้มแข็งกลุ่มเกษตรกร	43	21.2
ความต้องการฝึกอบรม 5 อันดับแรก		
- อันดับที่ 1 เทคโนโลยีการผลิตสัตว์สมัยใหม่	64	31.5
- อันดับที่ 2 การจัดการองค์ความรู้ด้านปศุสัตว์	46	22.7
- อันดับที่ 3 การส่งเสริมงานปศุสัตว์แบบมีส่วนร่วม	43	21.2
- อันดับที่ 4 เทคนิคการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่เกษตรกร	43	21.2
- อันดับที่ 5 การลดต้นทุนการผลิตสินค้าปศุสัตว์	42	20.7

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความภูมิใจในองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อแยกเป็น 5 ประเด็นย่อยพบว่า ทุกประเด็นย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความภูมิใจอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความภูมิใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) คือ หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมที่เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกร รองลงมา คือ เกษตรกรและผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในงานส่งเสริมที่ได้รับบริการ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$) และหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดให้การยอมรับและให้ความนับถือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่มีความภูมิใจต่ำสุด ($\bar{X} = 3.75$) คือ เกษตรกรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นอย่างดี (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของความภูมิใจในองค์กร

N = 203

ประเด็นความภูมิใจ	ระดับความภูมิใจ					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริม ที่เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกร	-	-	35 (17.2)	106 (52.2)	62 (30.5)	4.13	มาก
2. เกษตรกรส่วนใหญ่ให้ความ ร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นอย่างดี	-	5 (2.5)	62 (30.5)	114 (56.2)	22 (10.8)	3.75	มาก
3. หน่วยงานของเป็นที่รู้จักของ เกษตรกรด้านการส่งเสริม เป็นอย่างดี	-	4 (2.0)	53 (26.1)	103 (50.7)	43 (21.2)	3.91	มาก
4. เกษตรกรและผู้ให้บริการมีความ พอใจในงานส่งเสริมที่ได้รับบริการ	-	1 (0.5)	39 (19.2)	124 (61.1)	39 (19.2)	3.99	มาก
5. หน่วยงานอื่นในจังหวัดให้การ ยอมรับและให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดี	-	-	41 (20.2)	124 (61.1)	38 (18.7)	3.98	มาก
รวม (เฉลี่ย)	-	1 (0.5)	36 (17.7)	134 (66.0)	32 (15.8)	3.97	มาก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริมในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อแบ่งระบบงานออกเป็น 5 ด้านจะพบว่า ด้านที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.58$) และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) และด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.22$) เจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นย่อยที่พบว่าเจ้าหน้าที่เห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) คือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานสูงมากจึงจะทำได้สำเร็จ รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.19$) และต้องทำงานอื่นที่แทรกซ้อนเข้ามาโดยไม่คาดคิดในแต่ละวันมากจนทำให้เพิ่มภาระ ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$) คือ ความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานมีความเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกับสายงานอื่นๆ เมื่อแบ่งเป็นประเด็นย่อยในแต่ละด้านจะพบว่า (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3)

3.1 **ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ** ประเด็นย่อยเจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) คือ งานที่รับผิดชอบอยู่ต้องใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานสูงมากจึงจะทำได้สำเร็จ รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.19$) และเห็นด้วยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.81$) คือ ลักษณะของงานที่ทำส่วนใหญ่ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จได้ด้วยตนเอง

3.2 **ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน** ประเด็นย่อยเจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมายและแผนงานให้ทุกคนรับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.84$) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานเพื่อกำหนดขอบเขตการทำงานพร้อมผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.81$) และหน่วยงานมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมตรงตามตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนประเด็นย่อย ที่เหลือเจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ($\bar{X} = 3.49$) คือ หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสมพร้อมตรวจสอบความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานจัดระบบงานให้มีการเรียนรู้เพื่อทำงานแทนกันได้ ($\bar{X} = 3.38$)

3.3 **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมมีความสะอาดเรียบร้อยสวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและบริการประชาชนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$) ข้อกำหนดที่ใช้ปฏิบัติในสำนักงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนประเด็นย่อย ที่เหลือเจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับการอำนวยความสะดวกสบายอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$) และอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในสำนักงานมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.16$)

3.4 **ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน** ทุกประเด็นย่อยเจ้าหน้าที่เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$) คือ ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน

3.5 **ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล** ทุกประเด็นย่อยเจ้าหน้าที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$) คือ การเบิกค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว รองลงมาคือการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานโปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.32$) และเห็นด้วยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$) คือ ความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานมีความเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกับสายงานอื่นๆ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

ระบบงานส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	N = 203						
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ							
1. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความพยายาม และความสามารถในการทำงานสูงมาก จึงจะทำได้สำเร็จ	-	-	21 (10.3)	98 (48.3)	84 (41.4)	4.31	มาก
2. งานมีขั้นตอนมากและมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน	-	3 (1.5)	51 (25.1)	99 (48.8)	50 (24.6)	3.97	มาก
3. ต้องทำงานอื่นที่แทรกซ้อนเข้ามา โดยไม่คาดคิดในแต่ละวันมาก จนทำให้เพิ่มภาระ	-	7 (3.4)	43 (21.2)	80 (39.4)	73 (36.0)	4.08	มาก
4. ลักษณะงานต้องใช้ทักษะและ ความสามารถ ที่หลากหลาย	1 (0.5)	1 (0.5)	33 (16.3)	92 (45.3)	76 (37.4)	4.19	มาก
5. ลักษณะของงานที่ส่วนใหญ่ ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง	3 (1.5)	18 (8.9)	45 (22.2)	86 (42.4)	51 (25.1)	3.81	มาก
รวม (เฉลี่ย)	-	1 (0.5)	31 (15.3)	125 (61.6)	46 (22.7)	4.06	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

N = 203

ระบบงานส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน							
1. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจง นโยบายเป้าหมายและแผนงาน ต่างๆ ให้ทุกคนรับทราบอย่าง สม่ำเสมอ	-	10	50	106	37	3.84	มาก
	-	(4.9)	(24.6)	(52.2)	(18.2)		
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงานเพื่อกำหนดขอบเขต การทำงานพร้อมผู้รับผิดชอบ	-	9	56	102	36	3.81	มาก
	-	(4.4)	(27.6)	(50.2)	(17.7)		
3. หน่วยงานมีการกระจายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสม ตรงตามตำแหน่ง	5	26	61	78	33	3.53	มาก
	(2.5)	(12.8)	(30.0)	(38.4)	(16.3)		
4. หน่วยงานจัดระบบงานให้มีการ เรียนรู้เพื่อทำงานแทนกันได้	6	31	73	66	27	3.38	ปาน กลาง
	(3.0)	(15.3)	(36.0)	(32.5)	(13.3)		
5. หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสม พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ	3	18	75	91	16	3.49	ปาน กลาง
	(1.5)	(8.9)	(36.9)	(44.8)	(7.9)		
รวม (เฉลี่ย)	1	10	82	90	20	3.58	มาก
	(0.5)	(4.9)	(40.4)	(44.3)	(9.9)		

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

N = 203

ระบบงานส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
1. อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น ในสำนักงานมีคุณภาพและ ปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน	3 (1.5)	40 (19.7)	92 (45.3)	58 (28.6)	10 (4.9)	3.16	ปาน กลาง
2. สถานที่ทำงานและ สภาพแวดล้อมมีความสะอาด เรียบร้อยสวยงามและ สะดวกสบายต่อการทำงาน	1 (0.5)	15 (7.4)	67 (33.0)	103 (50.7)	17 (8.4)	3.59	มาก
3. ได้รับการอำนวยความสะดวก สะดวกสบายอย่างเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน นอกพื้นที่	3 (1.5)	20 (9.9)	82 (40.4)	91 (44.8)	7 (3.4)	3.39	ปาน กลาง
4. หน่วยงานได้จัดสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ติดต่อประสานงาน และ บริการประชาชนไว้อย่าง เหมาะสม	2 (1.0)	9 (4.4)	79 (38.9)	98 (48.3)	15 (7.4)	3.57	มาก
5. ข้อกำหนดที่ใช้ปฏิบัติใน สำนักงานมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน	2 (1.0)	9 (4.4)	83 (40.9)	96 (47.3)	13 (6.4)	3.54	มาก
รวม (เฉลี่ย)	- -	14 (6.9)	86 (42.4)	96 (47.3)	7 (3.4)	3.47	ปาน กลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

N = 203

ระบบงานส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน							
1. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	2 (1.0)	6 (3.0)	66 (32.5)	94 (46.3)	35 (17.2)	3.76	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาจะคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นพี่ที่ปรึกษาที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	2 (1.0)	10 (4.9)	63 (31.1)	93 (45.8)	35 (17.2)	3.73	มาก
3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะช่วยเหลือกันและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	4 (2.0)	12 (5.9)	55 (27.1)	106 (52.2)	26 (12.8)	3.68	มาก
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4 (2.0)	5 (2.5)	47 (23.2)	105 (51.7)	42 (20.7)	3.87	มาก
5. ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน	4 (2.0)	13 (6.4)	63 (31.0)	100 (49.3)	23 (11.3)	3.62	มาก
รวม (เฉลี่ย)	1 (0.5)	9 (4.4)	59 (29.1)	110 (54.2)	24 (11.8)	3.72	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

N = 203

ระบบงานส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล							
1. ความก้าวหน้าของตำแหน่ง ในสายงานมีความเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกับสายอื่น	30 (14.8)	36 (17.7)	67 (33.0)	61 (30.0)	9 (4.4)	2.92	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีระบบการติดตาม และประเมินผลการทำงาน ที่ชัดเจนและได้มาตรฐาน	6 (3.0)	29 (14.3)	87 (42.9)	69 (34.0)	12 (5.9)	3.26	ปานกลาง
3. การพิจารณาความดีความชอบ ของหน่วยงานโปร่งใสและ ยุติธรรม	10 (4.9)	20 (9.9)	83 (40.9)	76 (37.4)	14 (6.9)	3.32	ปานกลาง
4. การเบิกค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติ งานและสวัสดิการจากหน่วยงาน เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว	6 (3.0)	22 (10.8)	69 (34.0)	90 (44.3)	16 (7.9)	3.43	ปานกลาง
5. ระบบบัญชีเงินเดือนและ สวัสดิการของราชการมีความ เหมาะสมและสอดคล้องกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	14 (6.9)	36 (17.7)	90 (44.3)	51 (25.1)	12 (5.9)	3.05	ปานกลาง
รวม (เฉลี่ย)	4 (2.0)	34 (16.7)	85 (41.9)	72 (35.5)	8 (3.9)	3.22	ปานกลาง
รวม 5 ด้าน (เฉลี่ย)	- -	2 (1.0)	83 (40.9)	113 (55.7)	5 (2.5)	3.59	มาก

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน โดยความพึงพอใจรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) โดยด้านที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ส่วนที่เหลืออีก 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการทำงานภายในหน่วยงานและความพึงพอใจต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อแบ่งผลการศึกษาดังกล่าวออกเป็นแต่ละด้านพบว่า

1. **ด้านความพึงพอใจต่อการทำงานส่งเสริมภายในหน่วยงาน** พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อแยกเป็น 10 ประเด็นย่อย พบว่า ประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ รู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมายที่ได้ทำงาน คิดว่างานที่ทำมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ คิดว่างานที่ทำมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สามารถทำงานได้ตลอดเวลาโดยไม่รู้สึกเบื่อ และรู้สึกว่างานที่ทำเป็นการปิดทองหลังพระ ส่วนอีก 5 ประเด็นย่อยที่เหลือเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับการทำงาน งานที่ทำไม่มีอะไรแปลกใหม่ให้รู้สึกตื่นเต้นในการทำงาน งานที่ทำไม่สามารถพัฒนาให้ทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รู้สึกผิดหวังกับการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีใครสนใจและเห็นความสำคัญของงานที่ทำ โดยพบว่า ประเด็นย่อยที่มีความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) คือ งานที่ทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ รองลงมา คือ รู้สึกมีคุณค่าและมีความหมายที่ได้ทำงาน ($\bar{X} = 4.21$) และประเด็นย่อยที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่ำสุด ($\bar{X} = 2.80$) คือ คิดว่าไม่มีใครสนใจและเห็นความสำคัญของงานที่ทำ

2. **ด้านความพึงพอใจต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งเสริม** โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อแยกเป็น 10 ขั้นตอนย่อย พบว่า มี 3 ขั้นตอนย่อยที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขั้นตอนการชี้แจงทำความเข้าใจโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการกำหนดคุณสมบัติและเป้าหมายของโครงการที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการ และขั้นตอนการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ ส่วนอีก 7 ขั้นตอนที่เหลือเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การโอนจัดสรรและเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวนงบประมาณเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ต้องรับผิดชอบ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความสะดวกหรือร้อนและให้ความสนใจของเกษตรกรที่ร่วมโครงการ ความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานบูรณาการ การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานต้นสังกัด การติดตามนิเทศและสนับสนุนของหน่วยงานเจ้าของโครงการ โดยพบว่า ขั้นตอนย่อยที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) คือ ขั้นตอนการได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ขั้นตอนการกำหนดคุณสมบัติและเป้าหมายของโครงการที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการ ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนขั้นตอนย่อยที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่ำสุด ($\bar{X} = 2.85$) คือ การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในงานส่งเสริม

3. **ด้านความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา** พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อแยกเป็น 9 กิจกรรมย่อยพบว่า มี 7 กิจกรรมด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ที่เจ้าหน้าที่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร กิจกรรมสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกร กิจกรรมวิทยากรบรรยายให้ความรู้ กิจกรรมสร้างและพัฒนาศูนย์/แหล่งเรียนรู้ กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร กิจกรรมสร้างเครือข่ายเกษตรกร กิจกรรมเยี่ยมเยียนสนับสนุน และแก้ปัญหาเกษตรกร ส่วนอีก 2 กิจกรรมย่อยที่เหลือ ได้แก่ กิจกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์สัตว์ และกิจกรรมจัดการด้านตลาดปศุสัตว์ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ประเด็น

กิจกรรมย่อยที่มีความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$) ได้แก่ กิจกรรมถ่ายทอดให้ความรู้แก่เกษตรกร รองลงมา คือ กิจกรรมวิทยากรบรรยายให้ความรู้และกิจกรรมเยี่ยมเยียนสนับสนุนและแก้ปัญหาเกษตรกร ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนกิจกรรมย่อยที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่ำสุด ($\bar{X} = 3.05$) ได้แก่ กิจกรรมจัดการด้านตลาดปศุสัตว์

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ด้านความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงาน							
1. รู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย ที่ได้ทำงาน	1 (0.5)	4 (2.0)	25 (12.3)	90 (44.3)	82 (40.4)	4.21	มาก
2. งานที่ทำมีคุณค่าและก่อให้เกิด ประโยชน์	- -	1 (0.5)	16 (7.9)	103 (50.7)	83 (40.9)	4.32	มาก
3. งานที่ทำมีความก้าวหน้า อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	4 (2.0)	7 (3.4)	52 (25.6)	111 (54.7)	29 (14.3)	3.76	มาก
4. ทำงานได้ตลอดเวลา โดยไม่รู้สึกรำคาญ	5 (2.5)	9 (4.4)	76 (37.4)	84 (41.4)	29 (14.3)	3.61	มาก
5. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความ คุ้มค่าเมื่อเทียบกับการทำงาน	7 (3.4)	19 (9.4)	90 (44.3)	73 (36.0)	14 (6.9)	3.33	ปาน กลาง
6. งานที่ทำไม่มีอะไรแปลกใหม่ ให้รู้สึกตื่นเต้นในการทำงาน	5 (2.5)	25 (12.3)	105 (51.7)	54 (26.6)	14 (6.9)	3.23	ปาน กลาง
7. งานที่ทำไม่สามารถพัฒนา ได้ทันกับความก้าวหน้า ของวิทยาการและเทคโนโลยี สมัยใหม่	7 (3.4)	40 (19.7)	90 (44.3)	54 (26.6)	12 (5.9)	3.11	ปาน กลาง
8. รู้สึกผิดหวังกับการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน	13 (6.4)	51 (25.1)	87 (42.9)	40 (19.7)	12 (5.9)	2.94	ปาน กลาง
9. ไม่มีใครสนใจและเห็นความสำคัญ ของงานที่ทำ	14 (6.9)	65 (32.0)	82 (40.4)	32 (15.8)	10 (4.9)	2.80	ปาน กลาง
10. รู้สึกว่างานที่ทำเป็นการปิดทอง หลังพระ	8 (3.9)	23 (11.3)	64 (31.5)	64 (31.5)	44 (21.7)	3.56	มาก
รวม (เฉลี่ย)	4 (2.0)	120 (59.1)	76 (37.4)	3 (1.5)	- -	3.38	ปาน กลาง

N = 203

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

N = 203

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ความ หมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ด้านความพึงพอใจต่อขั้นตอนงานส่งเสริมปศุสัตว์							
1. ได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจ โครงการและขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	1 (0.5)	8 (3.9)	68 (33.5)	108 (53.2)	18 (8.9)	3.66	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติและ เป้าหมายของโครงการ ที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการ	1 (0.5)	7 (3.4)	84 (41.4)	95 (46.8)	16 (7.9)	3.58	มาก
3. การโอนจัดสรรและเบิกจ่าย งบประมาณเพื่อใช้ในการ ดำเนินการ	5 (2.5)	8 (3.9)	94 (46.3)	82 (40.4)	14 (6.9)	3.45	ปานกลาง
4. จำนวนงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่ต้องรับผิดชอบ	6 (3.0)	36 (17.7)	116 (57.1)	36 (17.7)	9 (4.4)	3.03	ปานกลาง
5. การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในงานส่งเสริม	15 (7.4)	52 (25.6)	91 (44.8)	39 (19.2)	6 (3.0)	2.85	ปานกลาง
6. ความกระตือรือร้นและให้ ความสนใจของเกษตรกร ที่ร่วมโครงการ	3 (1.5)	9 (4.4)	97 (47.8)	83 (40.9)	11 (5.4)	3.44	ปานกลาง
7. ความร่วมมือและสนับสนุน จากหน่วยงานบูรณาการ	3 (1.5)	17 (8.4)	92 (45.3)	80 (39.4)	11 (5.4)	3.39	ปานกลาง
8. การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก จากหน่วยงาน ต้นสังกัด	2 (1.0)	20 (9.9)	92 (45.3)	78 (38.4)	11 (5.4)	3.37	ปานกลาง
9. การติดตามนิเทศและสนับสนุน ของหน่วยงานเจ้าของโครงการ	- (-)	15 (7.4)	88 (43.3)	91 (44.8)	9 (4.4)	3.46	ปานกลาง
10. การติดตามประเมินผล ความสำเร็จของการดำเนินงาน โครงการ	2 (1.0)	13 (6.4)	81 (49.9)	94 (46.3)	13 (6.4)	3.51	มาก
รวม (เฉลี่ย)	- (-)	8 (3.9)	105 (51.7)	84 (41.4)	6 (3.0)	3.43	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

N = 203

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย ย (\bar{x})	ความ หมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา							
1. กิจกรรมถ่ายทอดให้ความรู้ แก่เกษตรกร	1 (0.5)	3 (1.5)	58 (28.6)	118 (58.1)	23 (11.3)	3.78	มาก
2. กิจกรรมสร้างและพัฒนา ผู้นำเกษตรกร	1 (0.5)	3 (1.5)	73 (36.0)	107 (52.7)	19 (9.4)	3.69	มาก
3. กิจกรรมวิทยากรบรรยาย ให้ความรู้	- (-)	4 (2.0)	71 (35.0)	106 (52.2)	22 (10.8)	3.72	มาก
4. กิจกรรมสร้างและพัฒนาศูนย์/ แหล่งเรียนรู้	- (-)	6 (3.0)	69 (34.0)	106 (52.2)	22 (10.8)	3.71	มาก
5. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็ง กลุ่มเกษตรกร	- (-)	9 (4.4)	70 (34.5)	98 (48.3)	26 (12.8)	3.69	มาก
6. กิจกรรมสร้างเครือข่าย เกษตรกร	1 (0.5)	5 (2.5)	69 (34.0)	106 (52.2)	22 (10.8)	3.70	มาก
7. กิจกรรมเยี่ยมเยียน สนับสนุน และแก้ปัญหาเกษตรกร	- (-)	8 (3.9)	66 (32.5)	103 (50.7)	26 (12.8)	3.72	มาก
8. กิจกรรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ปศุสัตว์	16 (7.9)	38 (18.7)	72 (35.5)	62 (30.5)	15 (7.4)	3.11	ปาน กลาง
9. กิจกรรมจัดการด้านตลาด ปศุสัตว์	13 (6.4)	43 (21.2)	78 (38.4)	59 (29.1)	10 (4.9)	3.05	ปาน กลาง
รวม (เฉลี่ย)	- (-)	6 (3.0)	86 (42.4)	96 (47.3)	15 (7.4)	3.60	มาก
รวม 3 ด้านเฉลี่ย	- (-)	1 (0.5)	106 (92.2)	96 (47.3)	- -	3.47	ปาน กลาง

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาแยกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. **สภาพพื้นฐานทั่วไปกับความพึงพอใจในการทำงาน** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานส่งเสริม การเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า การเข้ารับการฝึกอบรมและการไปศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ ในขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการและระยะเวลาปฏิบัติงานส่งเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 5)

2. **ความภูมิใจต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน** พบว่า ในภาพรวมของความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) กับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อแยกความภูมิใจเป็น 5 ประเด็นย่อย พบว่า ทั้ง 5 ประเด็นย่อยของความภูมิใจ ได้แก่ การที่หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมที่เกิดประโยชน์ต่อชีวิตของเกษตรกร เกษตรกรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงาน หน่วยงานที่รู้จักของเกษตรกรในด้านงานส่งเสริมเป็นอย่างดี เกษตรกรผู้ใช้บริการมีความพอใจและหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดให้การยอมรับและให้ความร่วมมือในงานส่งเสริมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 6)

3. **ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริมกับความพึงพอใจในการทำงาน** ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อระบบงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เมื่อแยกเป็น 5 ด้านย่อย พบว่ามี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 7)

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานส่งเสริม การเข้ารับการศึกษาอบรมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และการศึกษาดูงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน

สภาพพื้นฐานทั่วไป	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า สหสัมพันธ์ (Chi- Square)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	N = 203						
เพศ							
- ชาย	-	1	65	69	-	135	2.434 p = .296
	-	(0.5)	(32.0)	(34.0)	-	(66.5)	
- หญิง	-	-	40	28	-	68	
	-	-	(19.7)	(13.8)	-	(33.5)	
อายุ							
- ไม่เกิน 30 ปี	-	-	8	6	-	14	5.038 p =.539
	-	-	(3.9)	(3.0)	-	(6.9)	
- 31 – 40 ปี	-	1	31	38	-	70	
	-	(0.5)	(15.3)	(18.7)	-	(34.5)	
- 41 – 50 ปี	-	-	25	25	-	50	
	-	-	(12.3)	(12.3)	-	(24.6)	
- มากกว่า 50 ปี	-	-	41	28	-	69	
	-	-	(20.2)	(13.8)	-	(34.0)	
การศึกษาสูงสุด							
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	5	5	-	10	4.344 p = .361
	-	-	(2.5)	(2.5)	-	(4.9)	
- ระดับปริญญาตรี	-	-	79	67	-	146	
	-	-	(38.9)	(33.0)	-	(71.9)	
- สูงกว่าปริญญาตรี	-	1	21	25	-	47	
	-	(0.5)	(10.3)	(12.3)	-	(23.2)	
ระยะเวลารับราชการ							
- ไม่เกิน 10 ปี	-	-	37	48	-	85	
	-	-	(18.2)	(23.6)	-	(41.9)	
- 11 – 20 ปี	-	1	18	20	-	39	11.092 p = .086
	-	(0.5)	(8.9)	(9.6)	-	(19.2)	
- 21 – 30 ปี	-	-	23	14	-	37	
	-	-	(11.3)	(6.9)	-	(18.2)	
- มากกว่า 30 ปี	-	-	27	15	-	42	
	-	-	(13.3)	(7.4)	-	(20.7)	

ตารางที่ 5 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานส่งเสริม การเข้ารับการฝึกอบรมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และการศึกษาดูงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

สภาพพื้นฐานทั่วไป	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า สหสัมพันธ์ (Chi- Square)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	N = 203						
ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านส่งเสริม							
- ไม่เกิน 10 ปี	-	1 (0.5)	42 (20.7)	56 (27.6)	-	99 (48.8)	7.523 p = 275
- 11 – 20 ปี	-	-	26 (12.8)	18 (8.9)	-	44 (21.7)	
- 21 – 30 ปี	-	-	23 (11.3)	15 (7.4)	-	38 (18.7)	
- มากกว่า 30 ปี	-	-	14 (6.9)	8 (3.9)	-	22 (10.8)	
ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาเคยเข้ารับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานส่งเสริม							
- ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม	-	2 (1.0)	39 (19.2)	16 (7.9)	-	57 (28.1)	23.072* p = .006
- 1 – 5 ครั้ง	-	2 (1.0)	75 (36.9)	53 (26.1)	1 (0.5)	131 (64.5)	
- 6 – 10 ครั้ง	-	-	5 (2.5)	7 (3.4)	2 (1.0)	14 (6.9)	
- มากกว่า 10 ครั้ง	-	-	1 (0.5)	-	-	1 (0.5)	
ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาได้ไปศึกษาดูงานด้านส่งเสริม							
- ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม	-	1 (0.5)	37 (18.2)	20 (9.9)	-	58 (28.6)	7.793* p = .020
- เคย (1 – 5 ครั้ง)	-	-	68 (33.5)	77 (37.9)	-	145 (71.4)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความภูมิใจในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน

ประเด็นความภูมิใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า สหสัมพันธ์ (Chi- Square)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมที่เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกร							
- ปานกลาง	-	6	20	9	-	35	31.897** p = .000
	-	(3.0)	(9.9)	(4.4)	-	(17.2)	
- มาก	-	1	63	39	3	106	
	-	(0.5)	(31.0)	(19.2)	(1.5)	(52.5)	
- มากที่สุด	-	1	22	36	3	62	
	-	(0.5)	(10.8)	(17.7)	(1.5)	(30.5)	
เกษตรกรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างดี							
- น้อย	-	-	1	-	-	1	21.358** p = .002
	-	-	(0.5)	-	-	(0.5)	
- ปานกลาง	-	5	24	15	-	39	
	-	(2.5)	(11.8)	(4.9)	-	(19.2)	
- มาก	-	2	63	58	1	124	
	-	(1.0)	(31.0)	(28.6)	(0.5)	(61.1)	
- มากที่สุด	-	1	17	16	5	39	
	-	(0.5)	(8.4)	(7.9)	(2.5)	(19.2)	
หน่วยงานเป็นที่รู้จักของเกษตรกรในด้านการส่งเสริมเป็นอย่างดี							
- ปานกลาง	-	4	28	9	-	41	30.350** p = .002
	-	(2.0)	(13.8)	(4.4)	-	(20.2)	
- มาก	-	3	65	53	3	124	
	-	(1.5)	(32.0)	(26.1)	(1.5)	(61.1)	
- มากที่สุด	-	1	12	22	3	38	
	-	(0.5)	(5.9)	(10.8)	(2.0)	(18.7)	

N = 203

ตารางที่ 6 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างความภูมิใจในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน

N = 203

ประเด็นความภูมิใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า สหสัมพันธ์ (Chi- Square)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
เกษตรกรและผู้ให้บริการมีความพอใจในงานส่งเสริมที่ได้รับบริการ							
- น้อย	-	1	-	-	-	1	82.954** p= .000
	-	(0.5)	-	-	-	(0.5)	
- ปานกลาง	-	3	29	6	1	39	
	-	(1.5)	(14.3)	(3.0)	(0.5)	(19.2)	
- มาก	-	2	46	72	4	124	
	-	(1.0)	(22.7)	(35.5)	(2.0)	(61.1)	
- มากที่สุด	-	-	11	18	10	38	
	-	-	(5.4)	(8.9)	(4.9)	(19.2)	
หน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดให้การยอมรับและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี							
- ปานกลาง	-	2	27	11	1	41	31.713** p= .000
	-	(1.0)	(13.3)	(5.4)	(0.5)	(20.2)	
- มาก	-	4	50	65	5	124	
	-	(2.0)	(24.6)	(32.0)	(2.5)	(61.1)	
- มากที่สุด	-	-	9	20	9	38	
	-	-	(4.4)	(9.9)	(4.4)	(18.7)	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริมกับความพึงพอใจในการทำงาน
N = 203

ประเด็นระบบงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า สหสัมพันธ์ (Chi- Square)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ							
- น้อย	-	-	1	-	-	1	6.832 p = .337
	-	-	(0.5)	-	-	(0.5)	
- ปานกลาง	-	-	20	11	-	31	
	-	-	(9.9)	(5.4)	-	(15.3)	
- มาก	-	-	64	61	-	125	
	-	-	(31.5)	(30.0)	-	(61.6)	
- มากที่สุด	-	1	21	24	-	46	
	-	(0.5)	(10.3)	(11.8)	-	(22.7)	
2. ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน							
- น้อยที่สุด	-	-	1	-	-	1	62.455** p = .000
	-	-	(0.5)	-	-	(0.5)	
- น้อย	-	1	7	2	-	10	
	-	(0.5)	(3.4)	(1.0)	-	(4.9)	
- ปานกลาง	-	-	62	20	-	82	
	-	-	(30.5)	(9.9)	-	(40.4)	
- มาก	-	-	34	56	-	90	
	-	-	(16.7)	(27.6)	-	(44.3)	
- มากที่สุด	-	-	2	18	-	20	
	-	-	(1.0)	(8.9)	-	(9.9)	
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
- น้อย	-	-	13	-	1	14	29.828** P = .000
	-	-	(6.4)	-	(0.5)	(6.9)	
- ปานกลาง	-	1	55	30	-	86	
	-	(0.5)	(27.1)	(14.8)	-	(42.4)	
- มาก	-	-	38	58	-	96	
	-	-	(18.7)	(28.6)	-	(47.3)	
- มากที่สุด	-	-	-	7	-	7	
	-	-	-	(3.4)	-	(3.4)	

ตารางที่ 7 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริมกับความพึงพอใจในการทำงาน

N = 203

ประเด็นระบบงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าสหสัมพันธ์ (Chi-Square)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน							
- น้อยที่สุด	-	-	1	-	-	1	
			(0.5)			(0.5)	
- น้อย	-	1	8	-	-	9	
		(0.5)	(3.9)			(4.4)	
- ปานกลาง	-	-	44	15	-	59	58.297**
			(21.7)	(7.4)		(29.1)	P P= .000
- มาก	-	-	50	60	-	110	
			(24.6)	(29.6)		(54.2)	
- มากที่สุด	-	-	3	21	-	24	
			(1.5)	(10.3)		(11.8)	
5. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล							
- น้อยที่สุด	-	-	3	1	-	4	
			(1.5)	(0.5)		(2.0)	
- น้อย	-	1	30	3	-	34	
		(0.5)	(14.8)	(1.5)		(16.7)	49.635**
- ปานกลาง	-	-	51	34	-	85	p = .000
			(25.1)	(16.47)		(41.9)	
- มาก	-	-	22	50	-	72	
			(10.8)	(24.6)		(35.5)	
- มากที่สุด	-	-	-	8	-	8	
				(3.9)		(3.9)	
ปัจจัยเกี่ยวกับระบบงานในภาพรวม 5 ด้าน							
- น้อย	-	-	2	-	-	2	
			(1.0)			(1.0)	
- ปานกลาง	-	1	66	16	-	83	
		(0.5)	(32.5)	(7.9)		(40.9)	50.613**
- มาก	-	-	38	75	-	113	p = .000
			(18.7)	(36.9)		(55.7)	
- มากที่สุด	-	-	-	5	-	5	
				(2.5)		(2.5)	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กรและความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวม 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงาน (2) ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งเสริม และ (3) ความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่าปัจจัยสภาพพื้นฐานทั่วไป ความภูมิใจในองค์กร และความคิดเห็นต่อระบบงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมปศุสัตว์ในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขตที่เข้าร่วมการประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยการศึกษาทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดและแบบสอบถาม พร้อมทั้งนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเนื้อหาว่าถูกต้องและครอบคลุมตรงตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่ต้องการวัด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (r) เท่ากับ .920 แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพพื้นฐานทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการรับราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งเสริม การได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา การได้รับมอบหมายงานนอกเหนืองานด้านส่งเสริมปศุสัตว์ ลักษณะงานส่งเสริมสำคัญที่รับผิดชอบ และความต้องการฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วยประเด็นย่อย 5 ประเด็น ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม ประกอบด้วยระบบงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจรวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงาน มี 10 ประเด็นย่อย ด้านความพึงพอใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งเสริม มี 10 ประเด็นย่อย และด้านความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา มี 9 ประเด็นย่อย ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามตรงกับกลุ่มประชากร อันได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ที่เข้าร่วมการประชุมแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 - 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 220 คน และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนมาแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ส่งคืนมาทุกฉบับ ผลการวิจัยที่ค้นพบสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพพื้นฐานทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์มากกว่าครึ่งเป็นชาย มีอายุเฉลี่ย 44 ปี มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 17 ปี มีประสบการณ์ด้านงานส่งเสริมปศุสัตว์เฉลี่ย 14 ปี ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา เคยได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านปศุสัตว์ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานด้านส่งเสริมด้วยลักษณะงานด้านส่งเสริมที่ปฏิบัติสูงสุดส่วนใหญ่ คือ งานถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร

2. ปัจจัยความภูมิใจที่มีต่อองค์กร

ปัจจัยความภูมิใจที่มีต่อองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยความภูมิใจรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความภูมิใจสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมที่สามารถเกิดประโยชน์แก่เกษตรกร

3. ปัจจัยความคิดเห็นที่มีต่อระบบงาน

ปัจจัยความคิดเห็นที่มีต่อระบบงาน พบว่าในภาพรวมของความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่เห็นด้วยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่เห็นด้วยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานสูงมากจึงจะประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และประเด็นที่เห็นด้วยต่ำสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานมีความเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกับสายงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา ส่วนด้านความพึงพอใจต่อการทำงานส่งเสริมภายในหน่วยงาน และความพึงพอใจต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งเสริม เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นย่อยที่มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ คิดว่างานที่ทำมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าไม่มีใครสนใจและเห็นความสำคัญของงานที่ทำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า สภาพพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ การมีโอกาสได้ฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในขณะที่ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานในภาพรวมและระบบงานย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่

โดยสรุป จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจรวมทั้งประสบการณ์ด้านงาน ส่งเสริมผ่านกระบวนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน การพัฒนากิจกรรมงานส่งเสริมในหน่วยงานให้ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการและเกิดประโยชน์ในภาพรวม สร้างการยอมรับจากเกษตรกรผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานสังกัดของเจ้าหน้าที่และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานและความสัมพันธ์ในงานที่สามารถอำนวยความสะดวกและช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างระบบผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่โปร่งใสและยุติธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม

อภิปราย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

1. ปัจจัยสภาพพื้นฐานทั่วไป

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทั่วไปกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานส่งเสริม การเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมากับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า การเข้ารับการฝึกอบรมและการไปศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ ในขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการและระยะเวลาปฏิบัติงานส่งเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ เนื่องจากผลของการได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริม ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จจนนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นตามมาด้วย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชาชาติ อำมาตย์โยธิน. (2538). ที่ศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ประจำสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน และ ประทับใจ ธรรมรังสี. (2538). ที่ศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนพบว่า อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยความภูมิใจในองค์กร

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความภูมิใจในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมของความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P < 0.01$) กับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อแยกความภูมิใจเป็น 5 ประเด็นย่อย พบว่า ทั้ง 5 ประเด็นย่อยของความภูมิใจ ได้แก่ การที่หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมที่เกิดประโยชน์ต่อชีวิตของเกษตรกร เกษตรกรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงาน หน่วยงานที่รู้จักของเกษตรกรในด้านงานส่งเสริมเป็นอย่างดี เกษตรกรผู้ใช้บริการมีความพอใจและหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดให้การยอมรับและให้ความร่วมมือในงานส่งเสริมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P < 0.01$)

ผลการศึกษาวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษา จิระพันธ์ จันทร์เทพ. (2537). ที่ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ปัจจัยทางสังคมจิตวิทยา ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและความภูมิใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและงานวิจัยของ ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด พบว่า ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในทางบวก

3. ความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม

ผลการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อระบบงานส่งเสริม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจ พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อระบบงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P < 0.01$) กับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อแยกเป็น 5 ด้านย่อย พบว่ามี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P < 0.01$) ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ในขณะที่ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส เกียรตินาถ. (2534). ที่ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณีกในมหาวิทยาลัยรัฐ ที่พบว่าเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 3 โดยร่วมกับปัจจัยสามประการ คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานได้ และงานวิจัยของ ประทับใจ ธรรมรังสี. (2538). ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่าด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และงานของ ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบ สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับการทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยมีดังนี้

1.1 ควรจัดให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ภายในระยะเวลา 3 ปี ต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ในด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจและเสริมสร้างประสบการณ์ รวมทั้งสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ สำหรับด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง นอกจากเรื่องขึ้นเงินเดือนแล้วควรมีการจัดสรรทุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศหรือมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

1.2 พัฒนารูปแบบและกิจกรรมการส่งเสริมที่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรและผู้ให้บริการที่หลากหลาย สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการเลี้ยงสัตว์แก่เกษตรกรอย่างแท้จริง สร้างความพึงพอใจแก่เกษตรกรและความภูมิใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริม

1.3 พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ อาทิ จัดระบบการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่มีความจำเป็น ปรับปรุงระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

1.4 สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์และยานพาหนะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะงาน ปริมาณงาน สภาพพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายและรูปแบบของการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสำนักงาน

1.5 ปรับปรุงระบบผลตอบแทนและสวัสดิการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาวะค่าครองชีพ ตลอดจนจรรยาบรรณเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความรวดเร็วในการเบิกจ่าย

1.6 พัฒนาระบบการตรวจสอบประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบในสายงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรมและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถเกิดความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานส่งเสริมที่เทียบเท่ากับสายงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เพื่อศึกษาเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลการศึกษาวิจัย อาทิ ระบบผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับงานส่งเสริมปศุสัตว์ รูปแบบและระบบการส่งเสริม ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเกษตรกรและผู้ให้บริการ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของเกษตรกรและผู้รับบริการด้านการส่งเสริมปศุสัตว์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2557). บทบาทหน้าที่ด้านการส่งเสริมปศุสัตว์. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2559. จาก <http://person.dld.go.th/2557/internalstructure.php>.
- . กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559).โครงการประชุมประชุมแผนงานปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสู่ Smart Officer ระหว่างวันที่ 21 – 23 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- . (2560). คำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่ 69/2560. เรื่อง จัดตั้งสำนักงานติดตามงานตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมปศุสัตว์ และมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานติดตามงานตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมปศุสัตว์. ลงวันที่ 31 มกราคม 2560.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2545). บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (อัดสำเนา).
- . (2546 ข.). ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล. (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546 ข.). การสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (อัดสำเนา)
- จิตติ มงคลชัยอรัญญา. (2536). เอกสารประกอบการบรรยายโครงการอบรมและสัมมนาตามแผนฟื้นฟูการเกษตร (ระดับจังหวัด). วันที่ 15 กันยายน 2536 ณ โรงแรมแม่ปิง จังหวัดเชียงใหม่. (อัดสำเนา)
- เดชชาติ มั่นคง. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทพพนม เมืองแมน. และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นรินทร์ ภัคดี. (2550). ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาสายวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- . (2540). ส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- . (2545). แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมการเกษตร. ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 2 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาส่งเสริมการเกษตร.
- บุญวีย์ร์ ไขว้พันธ์. (2544). ทศนะการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน. ภาคินพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ประคอง วรรณสูตร. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประธาน เกิดกล้า. (2537). **การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทปศุสัตว์อำเภอทางด้านงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ทางภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต) เกษตรศาสตร์ สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทับใจ ธรรมรังสี. (2538). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปริญญา จเรรัชต์ และคณะ. (2546). **ความพึงพอใจของเกษตรกรผู้ผลิตและผู้ใช้เสบียงสัตว์จังหวัดพิษณุโลก. (2549)**. การประเมินความพึงพอใจการบริหารและความต้องการทรัพยากรสารสนเทศห้องปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเอง คณะศึกษาศาสตร์ของนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรีชาชาติ อำนวยชัยอิน. (2538). **ความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ประจำสำนักงานปศุสัตว์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- มณฑป แสงจำนง. (2538). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภาพ. (2529). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- พลกฤษณ์ นาคศิริ. (2551). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2543). **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภุขงค์ บุญอภัย. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตการศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ราชบัญญัติยสถาน. (2545). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วรพจน์ วิเศษสิงห์. (2546). **“ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสหกรณ์นิคมท่าแซะ จำกัด จังหวัดชุมพร”** ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนขันธุ์. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย-เกษตรศาสตร์.**
- วินัย โกยตุลย์. (2537). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วัชรินทร์ นวลแก้ว. (2546). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้ความรู้และบริการของสวนพฤกษศาสตร์ วรรณคดีภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ศิริรัตน์ นิตยสุทธิ. (2542). **ลักษณะระบบบริหารจัดการกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล. โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- ไศภิชฐ์ ธัญลักษณ์กุล. (2534). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- สมเกียรติ แสงรุ่ง. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินภาคใต้. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) นนทบุรี มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.**
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- สมาคมส่งเสริมการเกษตรแห่งประเทศไทย. (2539). **นักส่งเสริมการเกษตรที่สังคมไทยต้องการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร.**
- สว่าง อังกูโร. (2551). **การส่งเสริมด้านปศุสัตว์. สำนักพัฒนาการปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมปศุสัตว์.**
- สายสุวรรณ สร้อยเกี้ยว. (2548). **ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการให้บริการของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลคลองอุดมชลกร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมเกษตร) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- อรุณ รักธรรม. (2536). **การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.**
- เอ็ด สาระภูมิ. (2529). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.**
- เอกชัย โอเจริญ และสุนันท์ พานิชโยทัย. (2541). **พัฒนาการระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร.**

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายปัญญา ธรรมศาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสัตว์เล็กและสัตว์ปีก กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์
2. นายสินชัย เรืองไพบูลย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมโคนม กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์
3. นายกิตติ กุบแก้ว ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาพันธุ์กระบือ กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมปศุสัตว์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความ หรือตัวเลขในช่องว่างแล้วแต่กรณี

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี () 3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. รับราชการมาแล้ว _____ ปี
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมปศุสัตว์ _____ ปี
6. ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านส่งเสริม
() 1. ไม่เคย () 2. เคย จำนวน _____ ครั้ง
7. ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับด้านส่งเสริม
() 1. ไม่เคย () 2. เคย จำนวน _____ ครั้ง
8. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานด้านส่งเสริม
() 1. ไม่มี
() 2. มี โปรดระบุ 1. _____
2. _____
3. _____
9. กรุณาใส่หมายเลข 1, 2, 3, 4 และ 5 ใน () หน้าข้อความด้านล่างที่ตรงกับ “ลักษณะงานส่งเสริม” ที่ท่านปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในปัจจุบันมากที่สุด 5 อันดับ ตามลำดับความสำคัญ (หมายเลข 1 หมายถึง สำคัญเป็นอันดับแรก หมายเลข 2, 3, 4 และ 5 สำคัญรองลงมาตามลำดับ)
() 1. งานถ่ายทอดให้ความรู้แก่เกษตรกร () 2. งานสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกร
() 3. งานวิทยากรบรรยายให้ความรู้ () 4. งานสร้างและพัฒนาศูนย์/แหล่งเรียนรู้
() 5. งานสร้างความเข้มแข็งกลุ่มเกษตรกร () 6. งานสร้างเครือข่ายเกษตรกร
() 7. งานเยี่ยมเยียน สนับสนุนและแก้ปัญหาเกษตรกร () 8. งานแปรรูปผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์
() 9. งานจัดการด้านตลาดปศุสัตว์ () 10. อื่นๆ โปรดระบุ.....

10. กรุณาใส่หมายเลข 1, 2, 3, 4 และ 5 ใน () หน้าข้อความด้านล่างที่ตรงกับ “ความต้องการฝึกอบรม” ของท่านมากที่สุด 5 อันดับ ตามลำดับความสำคัญ (หมายเลข 1 หมายถึง สำคัญเป็นอันดับแรก หมายเลข 2, 3, 4 และ 5 สำคัญรองลงมาตามลำดับ)

- | | |
|--|---|
| () 1. เทคโนโลยีการผลิตสัตว์สมัยใหม่ | () 2. การส่งเสริมงานปศุสัตว์แบบมีส่วนร่วม |
| () 3. การจัดการองค์ความรู้ด้านปศุสัตว์ | () 4. เทคนิคการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่เกษตรกร |
| () 5. การลดต้นทุนการผลิตสินค้าปศุสัตว์ | () 6. การแปรรูปผลิตภัณฑ์สัตว์ |
| () 7. ระบบการตลาดปศุสัตว์ | () 8. การสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและกลุ่มเกษตรกร |
| () 9. การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตปศุสัตว์ | () 10. การพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ |
| () 11. การเขียนโครงการวิจัย/วิชาการ | () 12. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

11. กรุณาแสดงความคิดเห็นต่อความภาคภูมิใจในหน่วยงาน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

คำชี้แจง

- | | | |
|-------------------|---------|---|
| เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง | ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานมากที่สุด |
| เห็นด้วยมาก | หมายถึง | ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานมาก |
| เห็นด้วยปานกลาง | หมายถึง | ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานปานกลาง |
| เห็นด้วยน้อย | หมายถึง | ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานน้อย |
| เห็นด้วยน้อยมาก | หมายถึง | ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานน้อยที่สุด |

ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หน่วยงานท่านมีกิจกรรมส่งเสริมที่เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกร					
2. เกษตรกรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นอย่างดี					
3. หน่วยงานของท่านเป็นที่รู้จักของเกษตรกรด้านการส่งเสริมเป็นอย่างดี					
4. เกษตรกรและผู้ใช้บริการมีความพอใจในงานส่งเสริมที่ได้รับบริการ					
5. หน่วยงานอื่นในจังหวัดให้การยอมรับและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี					

ตอนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระบบงาน

กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

คำชี้แจง

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ปัจจัยเกี่ยวกับระบบงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานสูงมากจึงจะทำได้สำเร็จ					
2. งานมีขั้นตอนมากและมีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน					
3. ต้องทำงานอื่นที่แทรกซ้อนเข้ามาโดยไม่คาดคิดในแต่ละวันมากจนทำให้เพิ่มภาระ					
4. ลักษณะงานต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย					
5. ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จด้วยตัวท่านเอง					
การบริหารจัดการในหน่วยงาน					
1. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมายและแผนงานต่างๆ ให้ทุกคนรับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานเพื่อกำหนดขอบเขตการทำงานพร้อมผู้รับผิดชอบ					
3. หน่วยงานมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมตรงตามตำแหน่ง					
4. หน่วยงานจัดระบบงานให้มีการเรียนรู้เพื่อทำงานแทนกันได้					
5. หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสมพร้อมตรวจสอบความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ					

ปัจจัยเกี่ยวกับระบบงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในสำนักงานมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน					
2. สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมมีความสะอาดและเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน					
3. ได้รับการอำนวยความสะดวกสบายอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานนอกพื้นที่					
4. หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการติดต่อประสานงานและบริการประชาชนไว้อย่างเหมาะสม					
5. ข้อกำหนดที่ใช้ปฏิบัติในสำนักงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน					
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
1. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
2. ผู้บังคับบัญชาจะคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะช่วยเหลือกันและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ					
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านให้ความเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
5. ทุกคนจะร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน					
ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล					
1. ความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานท่านมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกับสายงานอื่น					
2. หน่วยงานมีระบบการติดตามและประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนและได้มาตรฐาน					
3. การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานโปร่งใสและยุติธรรม					
4. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและสวัสดิการของท่านจากหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
5. ระบบบัญชีเงินเดือนและสวัสดิการของราชการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					

ตอนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานส่งเสริม

กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยใช้เครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความ ลงในช่องว่างด้านขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

คำชี้แจง

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ประเด็นความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจต่อการทำงานในภาพรวม					
1. รู้สึกมีคุณค่าและมีความหมายที่ได้ทำงาน					
2. งานที่ทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์					
3. งานที่ทำมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา					
4. สามารถทำงานได้ตลอดเวลาโดยไม่รู้สึกเบื่อ					
5. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับการทำงาน					
6. งานที่ทำไม่มีอะไรแปลกใหม่ให้รู้สึกตื่นเต้นในการทำงาน					
7. งานที่ทำไม่สามารถพัฒนาได้ทันกับความก้าวหน้าของ วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่					
8. รู้สึกผิดหวังกับการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
9. ไม่มีใครสนใจและเห็นความสำคัญของงานที่ทำ					
10. รู้สึกว่าการทำเป็นการปิดทองหลังพระ					
ความพึงพอใจต่อระบบงานส่งเสริม					
1. ได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจโครงการและขั้นตอน การปฏิบัติงาน					
2. การกำหนดคุณสมบัติและปริมาณเป้าหมายของโครงการ ที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการ					
3. การโอนจัดสรรและเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินการ					
4. จำนวนงบประมาณเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่ต้องรับผิดชอบ					
5. การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในงานส่งเสริม					
6. ความกระตือรือร้นและให้ความสนใจของเกษตรกร ที่ร่วมโครงการ					
7. ความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานบูรณาการ					

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานต้นสังกัด					
8. การติดตามนิเทศและสนับสนุนของหน่วยงานเจ้าของโครงการ					
9. การติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ					
ความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมที่ผ่านมา					
1. กิจกรรมถ่ายทอดให้ความรู้แก่เกษตรกร					
2. กิจกรรมสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกร					
3. กิจกรรมวิทยากรบรรยายให้ความรู้					
4. กิจกรรมสร้างและพัฒนาศูนย์/แหล่งเรียนรู้					
5. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งกลุ่มเกษตรกร					
6. กิจกรรมสร้างเครือข่ายเกษตรกร					
7. กิจกรรมเยี่ยมเยียน สนับสนุนและแก้ปัญหาเกษตรกร					
8. กิจกรรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์					
9. กิจกรรมจัดการด้านตลาดปศุสัตว์					

ขอขอบพระคุณทุกท่าน
ที่กรุณาตอบแบบสอบถามค่ะ