

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
กรมวิชาการเกษตร

สารนิพนธ์
ของ
พรรณรัตน์ สันธนะจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
กรมวิชาการเกษตร

บทคัดย่อ
ของ
พรรณรัตน์ สันธนะจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549

พรรณรัตน์ สันธนะจิตร. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร เฉพาะกลุ่มภารกิจอำนวยการ จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) , การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS/PC+ (Statistical package for social science)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
6. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
8. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
9. นโยบายบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
10. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT OFFICIALS
AND EMPLOYEES AT DEPARTMENT OF AGRICULTURE

AN ABSTRACT
BY
PANNARAT SANTHANAJIT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2006

Pannarat Santhanajit. (2006). *Factors Influencing Job Satisfaction of Government Officials and Employees at Department of Agriculture*, Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School,Srinakharinwirot University. Advisor : Dr. Paiboon Archarungroj

The purpose of this research was to study factors Influencing Job Satisfaction of Government Officials and Employees at Department of Agriculture. The sample group in the research were 308 government officials and employees in administration , at Department of Agriculture. Questionnaire was used as a tool to collect data. Statisticse tools used was Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation. The analysis was done using SPSS/PC+ (Statistical package for social science)

From the research, the results were found as follows :

1. Government Officials and Employees with different sex had no difference in the total job satisfaction.
2. Government Officials and Employees with different age had no difference in the total job satisfaction.
3. Government Officials and Employees with different marital status had no difference in the total job satisfaction.
4. Government Officials and Employees with different educational level had no difference in the total job satisfaction.
5. Government Officials and Employees with different working status had no difference in the total job satisfaction.
6. Government Officials and Employees with different working department had difference in the total job satisfaction.
7. Government Officials and Employees with different years of working had no difference in the total job satisfaction.
8. Government Officials and Employees with different income had no difference in the total job satisfaction.
9. Job administration policy was related with total job satisfaction.
10. Communication was related with total job satisfaction

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
กรมวิชาการเกษตร

สารนิพนธ์
ของ
พรรณรัตน์ สันธนะจิตร
พรรณรัตน์ สันธนะจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปรินญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธิ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์จิตอุษา ชันทอง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปรินญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน..... พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ, อาจารย์จิตอุษา ชันทอง ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่การดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขในข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจรวมทั้งเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความรู้และคำปรึกษา ขอขอบคุณข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการ เกษตรทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้เป็นอย่างสูง ซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ การจัดการ การตลาด รุ่น 6 ทุกท่านที่เป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน น้อง ๆ และบุคคลรอบข้าง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนและเป็นกำลังใจที่สำคัญสำหรับผู้วิจัย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ และผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้ จะได้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง

นางสาวพรรณรัตน์ สันธนะจิตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ
	ภูมิหลัง..... 1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 2
	ความสำคัญของการวิจัย..... 2
	ขอบเขตของการวิจัย..... 3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 3
	ตัวแปรที่ศึกษา..... 3
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7
	สมมติฐานในการวิจัย..... 8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ..... 9
	ความหมายของความพึงพอใจ..... 9
	ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ..... 11
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ..... 16
	ประวัติความเป็นมากรมวิชาการเกษตร..... 22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 25
3	วิธีดำเนินการวิจัย
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 29
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 29
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 32
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 32
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และ วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	82
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	87
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	107
ภาคผนวก ข.....	114
ภาคผนวก ค.....	116
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	122

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	38
2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	38
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	39
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	39
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	40
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการทำงาน..	41
9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	41
10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน...	42
11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	42
12 แสดงผลปัจจัยด้านการบริหารของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร โดยรวมแต่ละด้าน.....	43
13 แสดงผลของปัจจัยในด้านนโยบายการบริหารงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร.....	43
14 แสดงผลของปัจจัยในการติดต่อสื่อสารของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร.....	44
15 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร โดยรวมแต่ละด้าน.....	45
16 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ด้านลักษณะงาน.....	46
17 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	47
18 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ.....	48
19 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ด้านการเงินเดือนและสวัสดิการ.....	49

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ด้านผู้บังคับบัญชา.....	50
21 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	51
22 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	52
23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามเพศ.....	53
24 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างโดยจำแนกตามอายุ.....	55
25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ แตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา.....	56
26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	57
27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	60
29 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	62
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน.....	64
31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	65
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา.....	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน.....	67
34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	68
35 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	70
36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน.....	71
37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ.....	72
38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	73
39 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	75
40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน.....	76
41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	77
42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารงานกับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้าน.....	78
43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้าน.....	80
44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	81

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารงานขององค์กรใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุดเพราะเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตและเป็นทรัพยากรที่นำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานนั้น ๆ การบริหารคนหรือการบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ต่อความสำเร็จของหน่วยงานและเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบเป็นพิเศษ นับตั้งแต่การเลือกสรรบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สุรวงศ์ ศรีสุวัจจรรย์, 2533)

การที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ นั้น ต้องอาศัยการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ส่วนในการบริหารงานบุคคลนั้นจะประสบผลสำเร็จก็ต้องมีความพึงพอใจในงานเข้ามามีบทบาทพร้อมด้วย เพราะจะทำให้รู้ถึงพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้การแก้ปัญหาการทำงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรทำได้ง่ายขึ้นแล้วความรักในองค์กรก็จะเกิดขึ้นตามมา

วัลลี จันทเรนทร์ (2543:7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งความพึงพอใจจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้นเป็นผลมาจากการที่ความต้องการส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนองที่ดี ผลที่ตามก็คือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากเพียงใดก็ตาม ผลสำเร็จของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้ที่ทำงานก็ย่อมมีความต้องการบางประการจากหน่วยงานเป็นการตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หน่วยงานควรจะสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังกล่าว

ผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงาน จะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ เช่น ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดี คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน หรืออาจถึงขั้นลาออกจากงานได้ในที่สุด ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงสามารถที่จะไปปฏิบัติงานยังหน่วยงานอื่นที่ตนมีความพึงพอใจในงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในระยะยาว องค์กรที่บุคลากรขาดความพึงพอใจจะเป็นที่รวมของคนที่ไม่มีความรู้ความสามารถ เพราะคนเหล่านั้นไม่สามารถที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ ทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จึงไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจิตใจและความต้องการของคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน เพราะแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ความต้องการ และความพอใจแตกต่างกันจึงเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรจะต้องกระทำด้วยความเต็มใจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงความไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะมีผลกระทบต่อการทำงานในหน่วยงานและจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานรวมถึงเพื่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านบริหารของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนา ตลอดจนแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการสร้างควมพึงพอใจในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรขององค์กรเอาไว้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเฉพาะกลุ่มภารกิจอำนวยการ ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงานและวิชาการ รวมจำนวน 308 คน โดยทำการสำรวจ Try out ไว้จำนวน 50 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2548) เนื่องด้วยประชากรมีทั้งสิ้น 308 คน จึงทำการเก็บรวบรวมจากทุกหน่วยของประชากรเป็นแบบสำมะโนประชากร (Census)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร โดยจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 26 ปี
- 2) 26 - 35 ปี
- 3) 36 - 46 ปี
- 4) 47 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 สถานภาพการทำงาน

- 1) ข้าราชการ
- 2) ลูกจ้าง

1.6 หน่วยงานที่สังกัด

- 1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- 2) กองการเจ้าหน้าที่
- 3) กองคลัง
- 4) กองแผนงานและวิชาการ

1.7 ระยะเวลาการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) 10 ปี ขึ้นไป

1.8 อัตราเงินเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 20,000 บาท
- 3) 20,000 บาทขึ้นไป

1.9 ปัจจัยด้านการบริหาร

1.9.1 นโยบายการบริหารงาน

1.9.2 การติดต่อสื่อสาร

2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ลักษณะงาน
- 2) ความรับผิดชอบในงาน
- 3) ความก้าวหน้าของอาชีพ
- 4) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 5) ผู้บังคับบัญชา
- 6) เพื่อนร่วมงาน
- 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กรมวิชาการเกษตร หมายถึง หน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นตามคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยการรวมกรมกสิกรรมและกรมการข้าวเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างกรมหรือสำนักงาน โดยการจัดระเบียบหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันให้รวมอยู่ในกรม หรือสำนักงานเดียวกัน อันจะทำให้การบริหารราชการเป็นไปโดยประหยัด รวดเร็ว และไม่ซ้ำซ้อน

2. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่มีชั้นตั้งแต่ระดับ 2 – 8 ที่ทำงานอยู่ในกรมวิชาการเกษตร โดยสังกัดในหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง และ กองแผนงานและวิชาการ

3. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ประจำกรมวิชาการเกษตรโดยสังกัดในหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง และ กองแผนงานและวิชาการ

4. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การกระจาย และมอบหมายงานการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และนโยบาย

5. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับส่ง ข้อสนเทศ คำสั่งการ ทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร ในทางที่ดี หรือความรู้สึกในทางบวกในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

6.1 ลักษณะงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การติดต่อประสานงาน ความเหมาะสมของงานกับบุคลิกภาพ และความถนัด ความสอดคล้องของงานกับตำแหน่งงาน โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความชัดเจนของหน้าที่ และอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

6.2 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี

6.3 ความก้าวหน้าของอาชีพ หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการและลูกจ้างจะได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการฝึกอบรมและดูงานต่างๆ และมีโอกาสที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

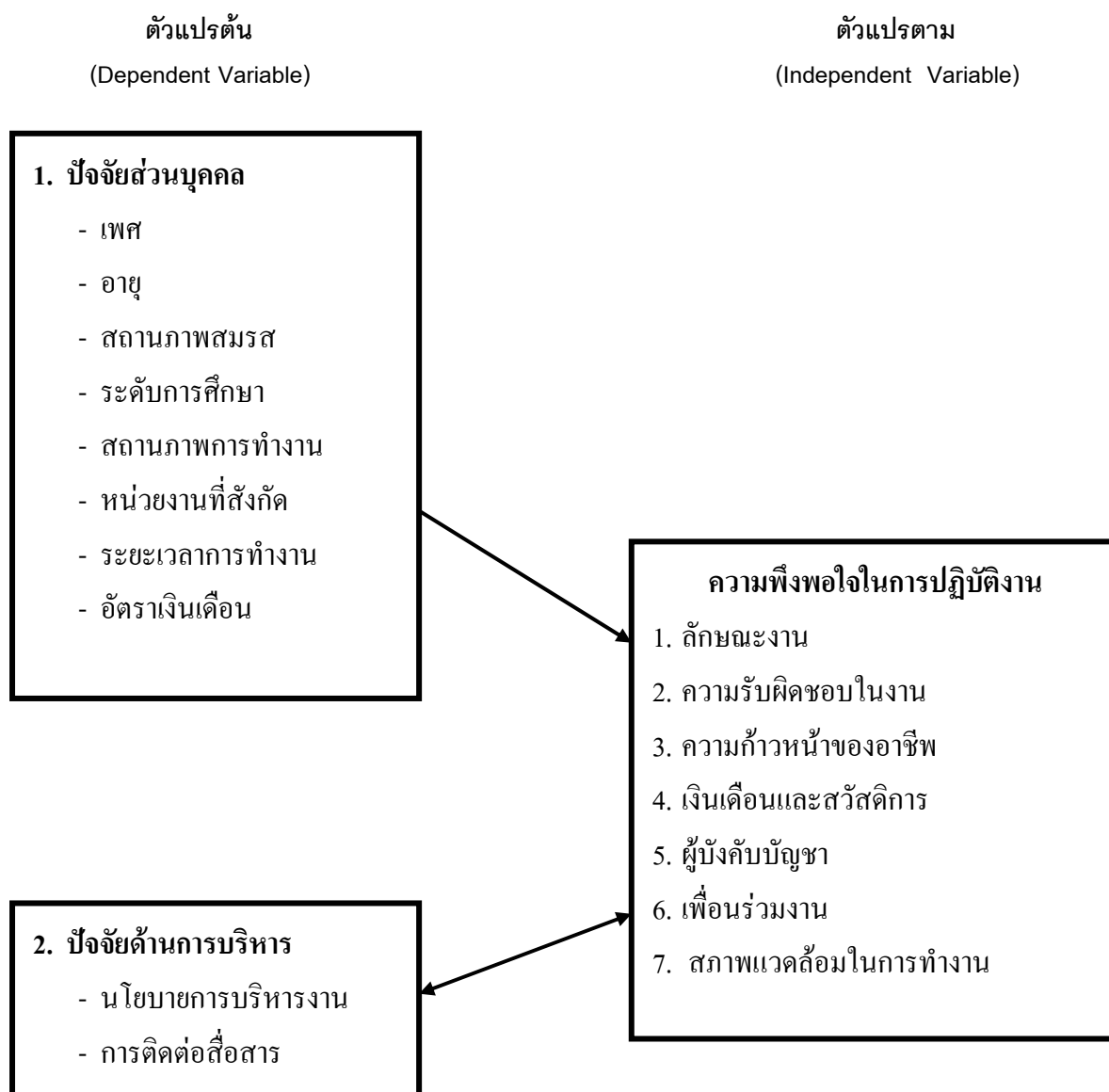
6.4 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างต่อเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับและความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

6.5 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างต่อผู้บังคับบัญชา การสั่งงาน สอนงาน ตรวจสอบและดูแลควบคุม แก้ปัญหาต่าง ๆ การให้ความยุติธรรมและความสนใจต่อการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา

6.6 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อข้าราชการและลูกจ้างในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ ความเห็นอกเห็นใจ การให้ความช่วยเหลือร่วมมือ ซึ่งกันและกัน การพบปะสังสรรค์ การยอมรับนับถือ

6.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่าง ความกว้างขวางของห้องทำงาน ความเหมาะสมและความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

กรอบความคิดในวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
8. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
9. นโยบายบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน
10. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยรวมและรายด้าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
2. ประวัติความเป็นมาของกรมวิชาการเกษตร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษ “Job Satisfaction” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

สุรวงศ์ ศรีสุวัญชัย (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบของงาน อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เทพนม เมืองแมน (2529 : 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกของงานของคนอื่น ๆ นั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด หรือสมบรูณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้

วอลแมน (สุระ หีบโสด. 2540 : 39 อ้างอิงจาก Wolman.1973 : 374) ได้ให้ความหมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายตามความต้องการหรือตามแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 48) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

แอปเปิ้ลไว (ณรงค์ สุขประเสริฐ 2535 : 13 ; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965 : 6) ได้ให้ความหมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์กร และมีความหมายคล้ายกันกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่มส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

กรีน (Green.1972 :41) ให้ความหมายว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน และอื่น ๆ อีก

สเตรสส์และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119 – 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

วรูม (Vroom. 1964 : 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ คำว่าความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติต่องาน เป็นคำที่สามารถใช้แทนความหมายกันได้ เจตคติทางบวกต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติทางลบต่องานเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman. 1964 : 391) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีความแตกต่างกันบางคนพอใจเมื่อทำสำเร็จ บางคนพอใจในลักษณะงาน แต่บางคนพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัตินั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังนี้

กิลเมอร์และคนอื่น ๆ (ชนิดา ศรีบรรพวิวัฒน์ 2544 : 15 – 16 ; อ้างอิงจาก Glimer & others. 1971) ได้สรุปปัจจัยของความพอใจในงานว่ามี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงปลอดภัยจะมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะเห็นว่ามีความสำคัญไม่มากนัก และในคนอายุมากขึ้นจะมีความสำคัญไม่มากนักและในคนอายุมากขึ้นจะมีความรู้สึกในข้อนี้สูงขึ้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน เพศชายจะมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิงและเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการข้อนี้จะลดลง
3. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนมีอายุมากจะมีความต้องการข้อนี้สูงกว่าพวกอายุน้อย
4. ค่าจ้างหรือเงินเดือน เป็นตัวจูงใจและเป็นสิ่งตอบแทน หรือรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอยู่ไม่น้อยในกลุ่มผู้ทำงานในโรงงาน จะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงาน ปัจจัยนี้ย่อมสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่ถนัด
6. การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานหรือไม่พอใจต่องานได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการขาดงานและลาออกจากงานได้
7. ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
8. การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
9. สภาพการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง อื่น ๆ
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น เงินบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร เป็นต้น

เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529 : 101 – 102) ได้กล่าวถึงมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. งาน จะรวมถึงความพึงพอใจในด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งานความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน
2. ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในการจ้างงาน การให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานเสร็จ การวิพากวิจารณ์
5. ผลประโยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้นและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
7. การนิเทศงานหรือวิธีการนิเทศงาน และอิทธิพลจากการนิเทศงานเทคนิคของการนิเทศมนุษย์
8. เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความเป็นเพื่อน
9. บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลคนงาน ค่าจ้างและนโยบาย

สมยศ นาวิการ (2533 : 222 – 224) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถโต้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทน เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขาต่อองค์การ
2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง
3. การบังคับบัญชา การสร้างความพอใจงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน หัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

4. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อม การทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลา พวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อนและการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

6. ลักษณะงาน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพึงพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

แวน ดีเซล (Van Dersal. 1986 : 62 – 72) เห็นว่ามีตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสก้าวหน้า

และกล่าวว่างค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

กิฟฟอร์ดและเกลย์ (Guilford และ Groy 1970 : 171) สรุปว่าปัจจัยที่กำหนดความพอใจหรือไม่พอใจในงานของบุคคล มักจะเป็นสิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ลักษณะงานที่ทำ

5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. ความยากง่ายของงาน
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อหัวหน้างาน รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

ผลที่ได้จากความพึงพอใจก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อัตราของงาน รูปแบบของการบังคับบัญชา บรรยากาศของหน่วยงานล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 132)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

1.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

1.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงานฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของพนักงานมีความพอใจในงานแต่มีถึงร้อยละ 17 พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน สภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงาน

ให้เลิกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางกรงาน ที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไประยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

1.3 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน สร้างความคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.4 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ก็จะควบคุมง่าย

2. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

2.1 ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคำนึงถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการด้าน ความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำมีความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย พนักงาน บุคคลที่ใช้ฝีมือ และความชำนาญ มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2.3 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายในเรื่อง สถานการณ์ และสภาพการทำงาน มีบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มาจากสาเหตุของสภาพการทำงาน

2.4 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็น ความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.5 ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีความ รับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่ง

2.6 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่ จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากองค์การ หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ข่าวสารของพนักงานด้วย แต่พนักงานมักจะได้อาของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ ลดการขาดงาน การลา งาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg 's two-factor theory)

เป็นทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Federick Herzberg) หรือที่เรียกกันว่า Two-factor theory Motivation หรือ Motivation – Hygiene Theory หรือ M – H Theory นั้น เป็นผลจาก การศึกษาของเฮอริชเบิร์กที่ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้นตามที่มาสโลว์ได้เสนอไว้ โดยเฮอริชเบิร์กได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือ พิจารณาความต้องการของคนงานในองค์การหรือการ จูงใจการทำงาน ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้ โดยมีสาระสำคัญ คือ (บรรยงค์ โตจินดา. 2545 : 254 – 255)

1. จะมีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่า Maintenance Factors (ปัจจัยค้ำจุน) หรือ Hygiene Factors (ปัจจัยสุขอนามัย) เป็นปัจจัยที่ใช้ บำรุงรักษาจิตใจ ได้แก่

- 1.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration)
- 1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisors)
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates)
- 1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with peers)
- 1.5 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 1.6 เงินเดือน (Salary)
- 1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)
- 1.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 1.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

จะมีปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง ซึ่งถ้าหากมีปัจจัยที่อยู่นี้อยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้ไฮออร์ชเบอร์ก เรียกว่า Motivator Factors เป็นปัจจัยจูงใจหรือองค์ประกอบกระตุ้น ซึ่งเป็นปัจจัยตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานหรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2.2 การยอมรับ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจจะมีหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้าก็เท่ากับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

2.4 ลักษณะของงาน (The work itself) กล่าวคือ ลักษณะงานจะเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้ใช้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของคน รวมทั้งการมอบหมายที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มีปริมาณมากเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมชาติ

2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้ว จะทำให้เกิดความรักงานและมีความพึงพอใจในงานอย่างยิ่ง

ตามทฤษฎีของเฮอริซเบิร์ก หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถึงแม้จะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆ ให้มากก็ไม่ได้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะเดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดีในวัย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ได้ศึกษาและจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นต่างๆ 5 ขั้น เหมือนขั้นบันได ซึ่งความต้องการเหล่านี้ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นก่อนหลัง ไม่อาจกระโดดข้ามขั้นได้ ความต้องการในแง่ของมาสโลว์ คือ (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545 : 215 - 217)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทางด้านร่างกาย เช่น อาหารที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค รถยนต์ เฟอร์นิเจอร์ทันสมัย ทีวี วิทยุ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ ฯลฯ ซึ่งสามารถหามาได้โดยการใช้ “ เงิน ” มนุษย์จึงต้องการเงิน เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เพียงพอเสียก่อน จึงจะเกิดความต้องการในลำดับถัดไป

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and safety needs) คือ ความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการที่จะตอบสนองความรู้สึกมั่นคงหรือความมีเสถียรภาพในสิ่งที่ตนเองได้รับ หรือหามาจากการตอบสนองทางด้านร่างกาย เช่น เมื่อได้บ้านมาหลังหนึ่ง ถือเป็นการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย แล้วจะเกิดความรู้สึกว่าทำอย่างไรที่จะไม่ต้องเสียบ้านหลังนี้ไป จำเป็นต้องขยันขันแข็ง เพื่อหาเงินเพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในการผ่อนบ้าน รวมทั้งรู้สึกว่าจะทำอย่างไรที่จะทำให้รู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในบ้านหลังนี้ ควรซื้อเครื่องมือป้องกันต่างๆ อย่างไร ในภาพกว้างความรู้สึกต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็คือ ความรู้สึกว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้รายได้ในระดับที่มากพอ สำหรับ

ค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อบำบัดความต้องการด้านร่างกายต่อไปโดยไม่ติดขัด หากมีรายได้เข้ามาตลอดเวลาก็จะรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ ความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่มนุษย์รู้สึกพร้อมในทุกๆ ด้านแล้ว มีสถานภาพทางการทำงานและการเงินที่ดี มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการที่เข้าสังคม เพื่อให้เป็นที่รู้จักหรือเป็นที่รักของสังคม อาจแสดงออกโดยการไปงานบวช งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ ทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สังคมยอมรับตนเข้ากลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับ (Esteem needs) คือ ความต้องการที่สอดคล้องกับความต้องการลำดับที่ 3 เมื่อมนุษย์เข้าสังคมและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความรักความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา ย่อมสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจนนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลที่ก้าวมาถึงจุดๆ นี้ได้ ส่วนใหญ่จะพร้อมในทุกๆ ด้าน ทั้งการงาน ทรัพย์สินเงินทอง การได้รับการยอมรับทางสังคม บุคคลเหล่านี้จึงมักหันมาหาชื่อเสียง บางครั้งเพื่อเป็นการรับผิชอบต่อสังคมที่ตนเองร่วมอยู่ในนั้น หรือบางครั้งเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล โดยอาจแสดงออกในรูปของการกุศล เพื่อช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Self - actualization needs) คือ ความต้องการเล็กๆ ในจิตใจของทุกคนที่ต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองหวังและตั้งเป้าหมายเอาไว้ เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นสุดท้ายที่ค่อนข้างยากแต่ท้าทายยิ่งนัก บุคคลแต่ละคนที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตนั้นวัดได้ค่อนข้างยาก บางคนอาจเพียงต้องการจบปริญญาเอกก็ถือว่าประสบความสำเร็จในชีวิตแล้ว ในขณะที่หลายคนอาจมีความต้องการมาเยือนอยู่แถวหน้าของสังคม โดยเพียรพยายามสมัครเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีบริหารบ้านเมืองต่อไป เป็นต้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y assumption)

แมคเกรเกอร์ (ธงชัย สันติวงศ์. 2519 : 396 อ้างอิงจาก Mc Gregor. 1960) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งเป็นนักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ซึ่งได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปแบบ Theory X and Theory Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับจะพยายามแนะนำหรือขู่จะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. คนโดยส่วนเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย

โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า โดยธรรมชาติมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดแจ้งว่าจะใช้วิธีลงโทษ หรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจให้กับงานตามปกติ รวากับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน

2. การควบคุมจากบุคคลและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ มีความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาองค์การ

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม (เปล่งศรี อิงคนันท์. 2526 : 42 ; อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม. 2521 : 342-353) กล่าวถึงความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ชเบิร์ก และแมคเกรเกอร์ ว่ามีลักษณะสอดคล้องสัมพันธ์กันโดยดูที่ความต้องการระดับต่ำ ทั้งสามประเภทของทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง และความต้องการทางด้านสังคม อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยค่าจุน ของเฮิร์ชเบิร์กและ

เทียบได้กับทฤษฎี X ของแมคเกรเกอร์ ความต้องการระดับสูง คือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เปรียบเสมือนปัจจัยจูงใจที่เรียกว่า Motivation Factors ที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน ทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองของความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขา จากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุม และการสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้น ความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กจึงใช้ข้อสมมติฐานอย่างเดียวกันตามทฤษฎี Y

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

อัลเดอร์เฟอร์ (สุรพงศ์ เจริญพรณ. 2537 : 14 –15 ; อ้างอิงจาก Alderfer. 1969) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยจำแนกความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับดังนี้ คือ

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต ซึ่งเกี่ยวกับด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการในขั้นต่ำซึ่งเป็นพื้นฐาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการเพื่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพในสังคม และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แวดล้อมบุคคลอยู่

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคลเพื่อการพัฒนาตนเอง บุคคลมีความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การพัฒนาเพื่อใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ โดยแสวงหาต่อโอกาสและประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสามารถจะประสบความสำเร็จต่อโอกาสที่ท้าทาย

ทฤษฎี ERG นั้นมีประเด็นที่สำคัญ 2 ประการ ดังที่ได้อธิบายความยืดหยุ่นของทฤษฎี ERG ดังนี้

1. ทฤษฎี ERG เสนอไว้ว่าความต้องการของบุคคลมากกว่า 1 ความต้องการอาจจะแสดงออกในเวลาเดียวกัน

2. ขณะที่บุคคลแสวงหาความต้องการเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ความคับข้องใจที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่พยายามตอบสนองความต้องการ สามารถทำให้เขาถอยกลับไปสู่ความต้องการในขั้น

ก่อนที่ต่ำกว่า กล่าวคือ มีความเป็นไปได้ที่บุคคลจะก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามลำดับของความต้องการ หรือถอยกลับไปสู่ความต้องการในขั้นก่อนที่ต่ำกว่า

นอกจากนี้ยังสามารถแสดงให้เห็นว่าระดับขั้นความต้องการนั้น มีความเกี่ยวเนื่องกันดังที่ Luthans (1985 : 203) ได้อธิบายว่าทฤษฎี ERG ไม่ได้ระบุตายตัวหรือเชื่อมโยงเกี่ยวกับเส้นแบ่งระดับความต้องการ ในขณะที่ทฤษฎีของ Maslow และ Herberg ได้แยกระหว่างความต้องการระดับต่ำและความต้องการระดับสูง อย่างไรก็ตามทฤษฎี ERG ยังไม่ประสบความสำเร็จจนเป็นที่แพร่หลาย เหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดการสนับสนุน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ERG โดยตรง

จากปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวความคิดและทฤษฎีของ นักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวมานั้น พอสรุปและยอมรับโดยทั่วกันว่า ความต้องการหรือสิ่งจูงใจเป็น จุดมุ่งหมายของมนุษย์ และจุดมุ่งหมาย คือ สิ่งกำหนดพฤติกรรม ดังนั้น ในการบริหารงานที่ดีและมี ประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักว่า คนมีความต้องการเป็น จุดมุ่งหมาย การที่จะให้คนทำงานด้วยความเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือมี สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการอันเป็นจุดมุ่งหมายได้

2. ประวัติความเป็นมากรมวิชาการเกษตร

ประวัติ

กรมวิชาการเกษตรได้รับการสถาปนาขึ้น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยการรวมกรมกสิกรรมและกรมการข้าวเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์ในการประสานงานระหว่างกรมหรือสำนักงาน โดยการจัดระเบียบหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติงาน อย่างเดียวกันหรือคล้ายกันให้รวมอยู่ในกรมหรือสำนักงานเดียวกัน อันจะทำให้การบริหารราชการ เป็นไปโดยประหยัด รวดเร็ว และไม่ซ้ำซ้อน

กรมวิชาการเกษตรเมื่อแรกเริ่ม ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 15 หน่วยงานประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองการข้าว กองพืชไร่ กองพืชสวน กองการไหม กองการยาง กองเกษตรวิศวกรรม กองวิจัยโรคพืช กองกัญและสัตววิทยา สถานีทดลอง และด่านตรวจพืช ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศรวม 95 แห่ง

หลังจากนั้นได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานของกรมวิชาการเกษตรอีก 3 ครั้ง ดังนี้

ในปี พ.ศ.2525 ได้มีพระราชกฤษฎีกา ลงวันที่ 25 เมษายน 2525 แบ่งส่วนราชการกรม วิชาการเกษตรใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงการวิจัยแห่งชาติประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองกัญและสัตววิทยา กองเกษตรเคมี กองเกษตรวิศวกรรม กองคลัง กองควบคุมพืช

และวัสดุการเกษตร กองปฐพีวิทยา กองแผนงานและวิชาการ กองพฤกษศาสตร์และพืชไร่ กองโรคพืช และจุลชีววิทยา กองวัตถุมีพิษการเกษตร สถาบันวิจัยการทำฟาร์ม สถาบันวิจัยข้าว สถาบันวิจัยพืชสวน สถาบันวิจัยพืชไร่ สถาบันวิจัยยาง และสถาบันวิจัยหม่อนไหม โดยมีศูนย์วิจัย สถานีทดลอง ด้านตรวจพืชในส่วนภูมิภาค 94 แห่ง

ต่อมาในปี พ.ศ.2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกา ลงวันที่ 30 กันยายน 2535 แบ่งส่วนราชการ กรมวิชาการเกษตรใหม่ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงสถาบันวิจัยการทำฟาร์มเป็น สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตต่าง ๆ รวม 8 เขต โดยมีสำนักงานเขตตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ขอนแก่น พิษณุโลก ชัยนาท อุบลราชธานี จันทบุรี สุราษฎร์ธานี และสงขลา

ในปี พ.ศ.2545 กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมวิชาการเกษตรตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการประกาศ ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2545 คือโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน 25 หน่วยงาน

บทบาทหน้าที่

- ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทดลอง และพัฒนาวิชาการเกษตรด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพืชและไหม
- ให้บริการด้านการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ รับรอง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับ ดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช การบริหารส่งออกสินค้าเกษตร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ ส่วนราชการ เกษตรกร และเอกชนที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตร หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กลุ่มภารกิจอำนาจการ

ภารกิจ

1. กำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนาพืช ใหมและเครื่องจักรกลการเกษตร
2. จัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัยและพัฒนา

การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและอำนาจหน้าที่

1. สำนักงานเลขาธิการกรม แบ่งงานออกเป็น ฝ่าย และกลุ่ม ประกอบด้วย

- ฝ่ายสารบรรณ
- ฝ่ายช่วยอำนาจการและประสานราชการ
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
- กลุ่มนิติการ และสิทธิประโยชน์

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรมของกรม
- ประสานราชการของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรม และสัญญา งานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม

2. กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งงานออกเป็นฝ่าย และกลุ่ม ประกอบด้วย

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ฝ่ายทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ
- ฝ่ายสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
- ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
- กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
- กลุ่มพัฒนาบุคคล
- กลุ่มวินัย

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม

3. กองคลัง แบ่งงานออกเป็นฝ่าย และกลุ่มประกอบด้วย

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ฝ่ายบัญชี
- ฝ่ายเงินนอกงบประมาณ
- ฝ่ายการเงิน
- ฝ่ายตรวจจ่าย
- ฝ่ายงบประมาณ
- ฝ่ายพัสดุ
- กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะของกรม

4. กองแผนงานและวิชาการ แบ่งออกเป็นฝ่าย และกลุ่มประกอบด้วย

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ฝ่ายโครงการพิเศษ
- ฝ่ายโครงการต่างประเทศ
- กลุ่มแผนงานและวิเคราะห์งบประมาณ
- กลุ่มระบบวิจัย
- กลุ่มติดตามและประเมินผล

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงาน และงบประมาณของกรม ให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- จัดทำทะเบียนโครงการวิจัย และทะเบียนวิจัยของกรม และรวบรวมผลงานวิจัย
- ติดต่อประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ ด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือทางด้านวิชาการเกษตร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วัลลภ จันทรินทร์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตต่าง ๆ 5 บัณฑิต คือ ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อม สิ่งตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เมื่อนำบัณฑิตต่าง ๆ มาจัดเรียงลำดับความพึงพอใจจากสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสิ่งตอบแทน อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อบัณฑิตต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยจำแนกตามสถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับหรือเทียบเท่าสายงาน แล้วพบว่าแตกต่างกันดังสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุรพงศ์ เจริญพรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงาน การกำกับดูแล การพัฒนา

ตนเอง ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานและน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน 2) ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวโน้มว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างประจำ บุคลากรกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองที่สังกัด และประเภทที่פקอาศัยไม่พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

อัญชลี ดวงแก้ว (2541) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธามั่นคงแห่งชาติ พบว่า บุคลากรสภาพัฒนาการศรัทธามั่นคงแห่งชาติมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธามั่นคงแห่งชาติ ได้แก่ อายุและอายุราชการ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและเงินเดือน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

เปล่งศรี อิงคนินันท์ (2526) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย เรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน

ประณต แก้วสำราญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่ามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน อายุราชการ รายได้ บุคลิกภาพ

แนวโน้มการทำงานในอนาคต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ส่วน ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพประสิทธิผลและพฤติกรรมการทำงานโดยรวม

ณัฐธิดา ปานศักดิ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารและนโยบายของบริษัท อยู่ในระดับพอใจปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับพอใจปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

รัตต์บุญ เทียนปฐม (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ แต่ระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความสามารถ ความภาคภูมิใจในหน่วยงานและลักษณะงานที่สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการยอมรับและความรู้สึกในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545 : 93) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน กองหรือฝ่าย การประปา และสถานภาพของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐมได้ร้อยละ 55.10

กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออมสิน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยแยกตามเพศ อายุ การสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง สมาชิกในครอบครัว และระยะทางจากบ้านถึงที่

ทำงานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยจำแนกตามเพศและจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยในต่างประเทศ

กรีน (Green.1989) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในหน่วยงานของรัฐจาก 88 แผนก จำนวน 1,579 คน ผลการวิจัยพบว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 73 ร้อยละ 13 และร้อยละ 11 ตามลำดับ และองค์ประกอบทั้ง 3 อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้เพียงร้อยละ 3 ส่วนมิติของความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตและตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ความพึงพอใจในชีวิต และตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัวอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 10 กลุ่มของตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว และความพึงพอใจในการทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 5

มัวร์และเบอร์น (ชนิดา ศรีบรรพิต. 2544 : 24 ; อ้างอิงจาก Moore & Berne .n.d) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารต่างๆ สถานภาพ และการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถ และความถนัด ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ การอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

แวน ดีเซล (Van Dersal. 1986 : 120) พบว่า มีหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน และโอกาสก้าวหน้า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร เฉพาะกลุ่มอำนาจการ มีจำนวน 358 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2548) โดยแบ่งเป็น

1. สำนักงานเลขาธิการกรม จำนวน 122 คน
2. กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 64 คน
3. กองคลัง จำนวน 103 คน
4. กองแผนงานและวิชาการ จำนวน 69 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร เฉพาะกลุ่มอำนาจการรวมจำนวน 308 คน จากประชากรทั้งสิ้น 358 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบในประชากร (Census) โดยทำการสำรวจ Try-Out ไว้จำนวน 50 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และ อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารในองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหาร และการติดต่อสื่อสาร เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความจริง โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเป็นจริง	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งการบริหารงานเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

โดยที่	R	แทน	คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด
	C	แทน	จำนวนชั้น

$$\begin{aligned} \text{Class Interval (I)} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00	หมายถึง	การบริหารงานดี
คะแนน 2.34 – 3.67	หมายถึง	การบริหารงานปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	การบริหารงานไม่ดี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยแบ่งเป็น 7 ด้านหลัก คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของอาชีพ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความจริง โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเป็นจริง	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 3 ระดับซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

โดยที่	R	แทน	คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด
	C	แทน	จำนวนชั้น

$$\begin{aligned} \text{Class Interval (I)} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจสูง
คะแนน 2.34 – 3.67	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	ความพึงพอใจต่ำ

- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามของตัวแปรที่เป็นแบบ Likert Scale โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2544 : 127)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 308 ชุด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้าง ที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนกลับมาแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการต่อไปนี้ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical package for social science) เป็นเครื่องมือประมวลผล
2. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน สถิติความสัมพันธ์เบื้องต้น และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
3. แปลผลการวิเคราะห์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต หาค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

โดยที่ :

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 การวัดการกระจาย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอันตรภาค (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่ :

S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
$n-1$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of freedom)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์แบบ t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 164 – 166)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$\overline{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\overline{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
โดย	df	แทน $n_1 + n_2 - 2$

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544 : 145)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
	MS_b	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k - 1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n - k)}$$

โดย	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	$(k - 1)$	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)
	$(n - k)$	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ในกรณีมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 323 - 333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นจะใช้สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอัตราภาค (Interval Scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 72) โดยใช้สมการดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดยที่ :

r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กลายวานิชย์บัญชา. 2544 : 437) คือ

1. ค่า r เป็นค่าลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นค่าบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r=0$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์, 2540 : 144) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูง
0.60 – 0.79	ค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	ปานกลาง
0.20 – 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน และ อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและ
ลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และ อัตราเงินเดือน โดยแจกแจง
ความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	80	26.0
หญิง	228	74.0
รวม	308	100.0

จากตาราง 1 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีผู้ตอบแบบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 80 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26 และ เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 74 โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	28	9.1
26 - 35 ปี	87	28.2
36 - 46 ปี	105	34.1
47 ปีขึ้นไป	88	28.6
รวม	308	100.0

จากตาราง 2 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีจำนวนเพียง 28 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมอายุ 26 – 35 ปี ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	115	37.3
36 – 46 ปี	105	34.1
47 ปีขึ้นไป	88	28.6
รวม	308	100.0

จากตาราง 3 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 115 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาอายุระหว่าง 36 - 46 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และอายุ 47 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	127	41.2
สมรส	155	50.3
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	26	8.4
รวม	308	100.0

จากตาราง 4 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวนเพียง 26 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับผู้ที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	153	49.7
สมรส	155	50.3
รวม	308	100.0

จากตาราง 5 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรส ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 155 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.3 และโสด จำนวน 153 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 49.7

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	146	47.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	143	46.4
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.2
รวม	308	100.0

จากตาราง 6 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนเพียง 19 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	146	47.4
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	162	52.6
รวม	308	100.0

จากตาราง 7 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 162 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 52.6 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 146 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 47.4

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	118	38.3
ลูกจ้าง	190	61.7
รวม	308	100.0

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพการทำงาน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็น ลูกจ้าง จำนวน 190 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 61.3 และข้าราชการ 118 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 38.3

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานเลขานุการกรม	122	39.6
กองการเจ้าหน้าที่	51	16.5
กองคลัง	80	26.0
กองแผนงานและวิชาการ	55	17.9
รวม	308	100.0

จากตาราง 9 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานที่สังกัด ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดในหน่วยงาน สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 122 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 39.6 กองคลังจำนวน 80 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 26 กองแผนงานและ

วิชาการ จำนวน 55 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.9 และกองการเจ้าหน้าที่จำนวน 51 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.5

ตาราง 10 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	56	18.2
5 – 10 ปี	94	30.5
10 ปีขึ้นไป	158	51.3
รวม	308	100.0

จากตาราง 10 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาการทำงาน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51.3 5 – 10 ปี จำนวน 94 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.5 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 56 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.2

ตาราง 11 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	121	39.3
10,000 – 20,000 บาท	134	43.5
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	53	17.2
รวม	308	100.0

จากตาราง 11 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลในด้านอัตราเงินเดือน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 134 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.5 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 121 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 39.3 และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 53 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ปัจจัยด้านการบริหารงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารงานและด้านการติดต่อสื่อสาร

ตาราง 12 แสดงผลปัจจัยด้านการบริหารของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร โดยรวมแต่ละรายด้าน

ด้านการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.88	0.584	ดี
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.78	0.563	ดี
ปัจจัยด้านการบริหารโดยรวม	3.83	0.502	ดี

จากตาราง 12 แสดงปัจจัยการบริหารงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.78

ตาราง 13 แสดงผลของปัจจัยในด้านนโยบายการบริหารงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร

ด้านนโยบายการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้	4.06	0.807	ดี
2. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.827	ดี
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.48	1.057	ปานกลาง
4. ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้	3.97	0.660	ดี
5. ท่านเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.91	0.661	ดี
ด้านนโยบายการบริหารงานโดยรวม	3.88	0.584	ดี

จากตาราง 13 แสดงปัจจัยในด้านนโยบายการบริหารงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า นโยบายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของ นโยบายการบริหารงานในระดับดี คือ หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบาย ของหน่วยงานได้ ท่านเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.97, 3.97 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนนโยบายการบริหารงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตาราง 14 แสดงผลของปัจจัยในการติดต่อสื่อสาร ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ บริหาร
6. ในหน่วยงานของท่านมีคู่มือระเบียบการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	3.75	0.854	ดี
7. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของท่านมีการ ติดต่อสื่อสารแบบเป็นกันเองมากกว่าแบบทางการ	3.75	0.858	ดี
8. หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทราบ	3.48	0.900	ปานกลาง
9. ท่านมีความรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นสิ่งที่สะดวกและ รวดเร็ว	3.80	0.995	ดี
10. การสั่งการในหน่วยงานของท่านต้องผ่านมาเป็น ลำดับขั้น	4.10	0.767	ดี
ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวม	3.78	0.563	ดี

จากตาราง 14 แสดงปัจจัยในการติดต่อสื่อสารของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า การ ติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของการ ติดต่อสื่อสารในระดับดี คือ ในหน่วยงานของท่านมีคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่าน ปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็น กันเองมากกว่าแบบทางการ ท่านมีความรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานเป็นสิ่งที่สะดวกและรวดเร็ว การสั่งการในหน่วยงานของท่านต้องผ่านมาเป็นลำดับขั้น โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75,3.75,3.80 และ 4.10 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 15 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร โดยรวมแต่ละรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในด้าน			
1. ลักษณะงาน	3.69	0.649	สูง
2. ความรับผิดชอบในงาน	3.84	0.512	สูง
3. ความก้าวหน้าของอาชีพ	3.35	0.727	ปานกลาง
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.61	0.745	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชา	3.58	0.891	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงาน	3.97	0.659	สูง
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	0.659	สูง
ความพึงพอใจโดยรวม	3.68	0.469	สูง

จากตาราง 15 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน คือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับ สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69,3.84,3.97 และ 3.73 ตามลำดับ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35,3.61 และ 3.58

ตาราง 16 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.91	0.930	สูง
2. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางาน และหน่วยงานของท่าน	3.60	0.851	ปานกลาง
3. ปริมาณงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่	3.28	1.052	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.71	0.904	สูง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีความสุขกับการ ทำงาน	3.95	0.910	สูง
ด้านลักษณะงานโดยรวม	3.69	0.649	สูง

จากตาราง 16 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของความพึงพอใจด้านลักษณะงานในระดับสูง คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีความสุขกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.71 และ 3.95 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน ปริมาณงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.28

ตาราง 17 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
6. ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.47	0.929	ปานกลาง
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนท่านต้องใช้ เวลานอกเวลาราชการปฏิบัติงานจนเสร็จ	3.26	1.099	ปานกลาง
8. แม้ว่าจะงานที่ท่านทำจะเป็นงานที่จำเจ ท่านก็ พยายามทำงานให้สำเร็จ	4.23	0.647	สูง
9. ความรับผิดชอบของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.99	0.839	สูง
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างที่ท่านรับผิดชอบ จนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	4.27	0.657	สูง
ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม	3.84	0.512	สูง

จากตาราง 17 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในงานในระดับสูง คือ แม้ว่าจะงานที่ท่านทำจะเป็นงานที่จำเจ ท่านก็พยายามทำงานให้สำเร็จ ความรับผิดชอบของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างที่ท่านรับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 3.99 และ 4.27 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงานในระดับปานกลาง คือ ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนท่านต้องใช้เวลานอกเวลาราชการปฏิบัติงานจนเสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.26

ตาราง 18 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
11. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมี โอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อื่น	3.36	0.963	ปานกลาง
12. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้ สูงขึ้นตามลำดับ	3.29	0.944	ปานกลาง
13. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	3.70	0.856	สูง
14. ตำแหน่งงานของท่านได้รับการเลื่อนให้ดีขึ้น ตามลำดับ	3.28	0.941	ปานกลาง
15. ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.14	0.952	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าของอาชีพโดยรวม	3.35	0.727	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ
ของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า
ของอาชีพในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่า
เทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ
ตำแหน่งงานของท่านได้รับการเลื่อนให้ดีขึ้นตามลำดับ ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ศึกษา
ต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.29, 3.28 และ 3.14 ตามลำดับ
ส่วนความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพในระดับสูง คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ตาราง 19 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
16. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.79	0.897	สูง
17. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.79	0.943	สูง
18. หน่วยงานของท่านได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง	2.82	1.135	ปานกลาง
19. เมื่อท่านมีปัญหาทางการเงิน ท่านสามารถพึ่งพาสวัสดิการจากหน่วยงานของท่านได้เสมอ	3.60	1.186	ปานกลาง
20. ในการเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หน่วยงานของท่าน มักปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	4.03	1.011	สูง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม	3.61	0.745	ปานกลาง

จากตาราง 19 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูง คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ในการเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หน่วยงานของท่าน มักปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79, 3.79 และ 4.03 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง เมื่อท่านมีปัญหาทางการเงิน ท่านสามารถพึ่งพาสวัสดิการจากหน่วยงานของท่านได้เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 และ 3.60

ตาราง 20 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยดี	3.69	0.981	สูง
22. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านเสมอ	3.66	1.011	ปานกลาง
23. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.45	1.056	ปานกลาง
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมแก่ พนักงานทุกคนในการมอบหมายงาน	3.40	1.107	ปานกลาง
25. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้ บังคับบัญชาของท่าน	3.68	0.872	สูง
ด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวม	3.58	0.891	ปานกลาง

จากตาราง 20 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านเสมอ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในการมอบหมายงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66, 3.45 และ 3.40 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับสูง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยดี ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 และ 3.68

ตาราง 21 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
26. บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิสนมและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.834	สูง
27. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.87	0.846	สูง
28. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.01	0.740	สูง
29. ผู้ร่วมงานของท่านมีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน	3.99	0.801	สูง
30. หากท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.93	0.859	สูง
ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวม	3.97	0.659	สูง

จากตาราง 21 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด คือ บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิสนมและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานของท่านมีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน หากท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05, 3.87, 4.01, 3.99 และ 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
31. บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริม การทำงาน	3.56	0.876	ปานกลาง
32. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ ส่งเสริมให้ท่านทำงาน ได้อย่าง สะดวก	3.64	0.953	ปานกลาง
33. พื้นที่ในการทำงานกว้างขวางเพียงพอที่จะทำงาน ได้อย่างสะดวกสบาย	3.70	0.979	สูง
34. อาคารสถานที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	4.02	0.759	สูง
35. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของ ท่านมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการ ทำงาน	3.71	1.046	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.73	0.659	สูง

จากตาราง 22 แสดงผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม
อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความพึงพอใจด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับสูง คือ พื้นที่ในการทำงานกว้างขวางเพียงพอที่จะทำงานได้อย่าง
สะดวกสบาย อาคารสถานที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการ
ทำงานของท่านมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ
3.70, 4.02 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปาน
กลาง คือ บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น
แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ ส่งเสริมให้ท่านทำงาน ได้อย่างสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56
และ 3.64

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง		t-test	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	3.68	0.598	3.69	0.667	-0.114	0.910
ความรับผิดชอบในงาน	3.90	0.496	3.82	0.517	1.199	0.232
ความก้าวหน้าของอาชีพ	3.35	0.695	3.35	0.740	-0.037	0.970
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.69	0.729	3.58	0.750	1.175	0.241
ผู้บังคับบัญชา	3.48	0.786	3.61	0.924	-1.142	0.254
เพื่อนร่วมงาน	3.89	0.739	3.99	0.628	-1.165	0.245
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.76	0.644	3.72	0.665	0.466	0.641
ความพึงพอใจโดยรวม	3.68	0.443	3.68	0.479	-0.027	0.978

จากตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.978 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดย
จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.071	0.036	0.084	0.920
	ภายในกลุ่ม	305	129.296	0.424		
	รวม	307	129.367			
ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.126	0.63	0.239	0.788
	ภายในกลุ่ม	305	80.371	0.264		
	รวม	307	80.497			
ความก้าวหน้าของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.207	1.104	2.101	0.124
	ภายในกลุ่ม	305	160.181	0.525		
	รวม	307	162.388			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.803	0.901	1.630	0.198
	ภายในกลุ่ม	305	168.627	0.553		
	รวม	307	170.429			
ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.838	3.419	4.405	0.013*
	ภายในกลุ่ม	305	236.734	0.776		
	รวม	307	243.572			
เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.651	0.826	1.912	0.150
	ภายในกลุ่ม	305	131.729	0.432		
	รวม	307	133.381			
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.492	0.246	0.565	0.569
	ภายในกลุ่ม	305	132.748	0.435		
	รวม	307	133.240			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.048	0.024	0.108	0.898
	ภายในกลุ่ม	305	67.466	0.221		
	รวม	307	67.513			

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis Of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.898 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างในรายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 35 ปี	36 – 46 ปี	47 ปีขึ้นไป
		3.73	3.59	3.36
ต่ำกว่า 35 ปี	3.73		0.14 (.240)	0.37 (.003)*
36 – 46 ปี	3.59			0.23 (.072)
47 ปีขึ้นไป	3.36			

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี กับอายุ 47 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำ

กว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 47 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจ	โสด /หม้าย/ แยกกันอยู่		สมรส		t-test	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	3.71	0.658	3.67	0.642	0.472	0.638
ความรับผิดชอบในงาน	3.85	0.524	3.84	0.502	0.121	0.904
ความก้าวหน้าของอาชีพ	3.37	0.748	3.34	0.708	0.415	0.678
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.59	0.780	3.62	0.711	-0.442	0.659
ผู้บังคับบัญชา	3.54	0.807	3.61	0.876	-0.770	0.442
เพื่อนร่วมงาน	4.01	0.685	3.93	0.632	1.136	0.257
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.70	0.740	3.75	0.569	-0.651	0.516
ความพึงพอใจโดยรวม	3.68	0.475	3.68	0.464	-0.008	0.993

จากตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.993 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		t-test	
	ปริญญาตรี		หรือสูงกว่า			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	3.76	0.543	3.63	0.729	1.729	0.083
ความรับผิดชอบในงาน	3.85	0.509	3.84	0.516	0.189	0.850
ความก้าวหน้าของอาชีพ	3.34	0.654	3.37	0.789	-0.329	0.742
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.70	0.568	3.52	0.868	2.130	0.034*
ผู้บังคับบัญชา	3.52	0.855	3.62	0.922	-0.999	0.319
เพื่อนร่วมงาน	4.00	0.590	3.94	0.717	0.753	0.452
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.511	3.64	0.760	2.479	0.014*
ความพึงพอใจโดยรวม	3.71	0.363	3.65	0.547	1.154	0.250

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.250 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการทำงานที่ต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยจำแนกสถานภาพการทำงาน

ความพึงพอใจ	ข้าราชการ		ลูกจ้าง		t-test	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	3.70	0.747	3.68	0.582	0.209	0.835
ความรับผิดชอบในงาน	3.87	0.517	3.83	0.509	0.701	0.484
ความก้าวหน้าของอาชีพ	3.54	0.733	3.23	0.700	3.716	0.000**
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.68	0.811	3.56	0.699	1.295	0.197
ผู้บังคับบัญชา	3.66	0.880	3.53	0.896	1.253	0.211
เพื่อนร่วมงาน	3.99	0.635	3.96	0.675	0.405	0.686
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.65	0.749	3.77	0.594	-1.504	0.134
ความพึงพอใจโดยรวม	3.73	0.524	3.65	0.430	1.369	0.172

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อ 6 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดย
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความพึงพอใจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.010	1.337	3.242	0.022*
	ภายในกลุ่ม	304	125.356	0.412		
	รวม	307	129.367			
ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.928	0.643	2.487	0.061
	ภายในกลุ่ม	304	78.569	0.258		
	รวม	307	80.497			
ความก้าวหน้าของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.804	1.268	2.431	0.065
	ภายในกลุ่ม	304	158.584	0.522		
	รวม	307	162.388			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	26.264	8.755	18.461	0.000**
	ภายในกลุ่ม	304	144.166	0.474		
	รวม	307	170.429			
ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	36.037	12.012	17.596	0.000**
	ภายในกลุ่ม	304	207.535	0.683		
	รวม	307	243.572			
เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.000	2.667	6.466	0.000**
	ภายในกลุ่ม	304	125.381	0.412		
	รวม	307	133.381			
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.953	2.984	7.299	0.000**
	ภายในกลุ่ม	304	124.287	0.409		
	รวม	307	133.240			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.147	1.382	6.631	0.000**
	ภายในกลุ่ม	304	63.367	0.208		
	รวม	307	67.513			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis Of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าของอาชีพ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างในรายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	กองคลัง	กองการเจ้าหน้าที่	สำนักงานเลขานุการกรม	กองแผนงานและวิชาการ
		3.81	3.75	3.68	3.47
กองคลัง	3.81		0.06 (.605)	0.13 (.154)	0.34 (.003)**
กองการเจ้าหน้าที่	3.75			0.07 (.498)	0.28 (.026)*
สำนักงานเลขานุการกรม	3.68				0.21 (.047)*
กองแผนงานและวิชาการ	3.47				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่กับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	สำนักงาน เลขานุการ กรม	กองการ เจ้าหน้าที่	กองคลัง	กองแผนงาน และวิชาการ
		3.91	3.65	3.45	3.12
สำนักงานเลขานุการ กรม	3.91		0.25 (.028)*	0.46 (.000)**	0.79 (.000)**
กองการเจ้าหน้าที่	3.65			0.21 (.094)	0.53 (.000)**
กองคลัง	3.45				0.33 (.007)**
กองแผนงานและ วิชาการ	3.12				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมกับกองการเจ้าหน้าที่ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากองการเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมกับกองคลัง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากองคลัง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและ

ลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่กับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	กองคลัง	กองการเจ้าหน้าที่	กองแผนงานและวิชาการ	สำนักงานเลขานุการกรม
		3.96	3.82	3.70	3.17
กองคลัง	3.96		0.13 (.375)	0.25 (.081)	0.79 (.000)**
กองการเจ้าหน้าที่	3.82			0.12 (.449)	0.66 (.000)**
กองแผนงานและวิชาการ	3.70				0.54 (.000)**
สำนักงานเลขานุการกรม	3.17				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังกับสำนักงานเลขานุการกรม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังมีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชามากกว่าสำนักงานเลขานุการกรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่กับสำนักงานเลขานุการกรม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชามากกว่าสำนักงานเลขานุการกรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.66

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองแผนงานและวิชาการกับสำนักงานเลขานุการกรม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองแผนงานและวิชาการ มีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่าสำนักงานเลขานุการกรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	สำนักงาน เลขานุการ กรม	กองการ เจ้าหน้าที่	กองคลัง	กองแผนงาน และวิชาการ
		4.08	4.03	4.00	3.63
สำนักงานเลขานุการ กรม	4.08		0.05 (.655)	0.07 (.431)	0.45 (.000)**
กองการเจ้าหน้าที่	4.03			0.02 (.828)	0.40 (.002)**
กองคลัง	4.00				0.37 (.001)**
กองแผนงานและ วิชาการ	3.63				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมมีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่กับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังมีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	กองการเจ้าหน้าที่	กองคลัง	สำนักงานเลขานุการกรม	กองแผนงานและวิชาการ
		3.91	3.87	3.70	3.41
กองการเจ้าหน้าที่	3.91		0.04 (.719)	0.22 (.043)*	0.50 (.000)**
กองคลัง	3.87			0.18 (.057)	0.46 (.000)**
สำนักงานเลขานุการกรม	3.70				0.28 (.007)**
กองแผนงานและวิชาการ	3.41				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่กับสำนักงานเลขาธิการกรม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าสำนักงานเลขาธิการกรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่กับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรมกับกองแผนงานและวิชาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรมมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่ากองแผนงานและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

สมมติฐานข้อ 7 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดย
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความพึงพอใจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.769	1.385	3.336	0.037*
	ภายในกลุ่ม	305	126.598	0.415		
	รวม	307	129.367			
ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.511	0.255	0.974	0.379
	ภายในกลุ่ม	305	79.986	0.262		
	รวม	307	80.497			
ความก้าวหน้าของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.994	2.497	4.839	0.009**
	ภายในกลุ่ม	305	157.394	0.516		
	รวม	307	162.388			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	12.894	6.447	12.482	0.000**
	ภายในกลุ่ม	305	157.535	0.517		
	รวม	307	170.429			
ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.260	1.630	2.068	0.128
	ภายในกลุ่ม	305	240.313	0.788		
	รวม	307	243.572			
เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.503	0.252	0.578	0.562
	ภายในกลุ่ม	305	132.877	0.436		
	รวม	307	133.381			
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.874	0.437	1.007	0.366
	ภายในกลุ่ม	305	132.366	0.434		
	รวม	307	133.240			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.230	0.615	2.829	0.061
	ภายในกลุ่ม	305	66.284	0.217		
	รวม	307	67.513			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis Of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ และ เงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ และ เงินเดือนและสวัสดิการ มีความแตกต่างในรายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

ระยะเวลาการ ทำงาน	$\bar{x}$	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
ทำงาน		3.79	3.69	3.51
5-10 ปี	3.79		0.10 (.239)	0.28 (.010)**
10 ปีขึ้นไป	3.69			0.18 (.071)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.51			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

ระยะเวลาการ ทำงาน	$\bar{x}$	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
ทำงาน		3.49	3.35	3.11
5-10 ปี	3.49		0.14 (.144)	0.38 (.002)**
10 ปีขึ้นไป	3.35			0.24 (.032)*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.11			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ระยะเวลาการ ทำงาน	$\bar{x}$	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
ทำงาน		3.80	3.63	3.20
5-10 ปี	3.80		0.17 (.078)	0.60 (.000)**
10 ปีขึ้นไป	3.63			0.43 (.000)**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.20			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

สมมติฐานข้อ 8 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดย
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความพึงพอใจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.548	2.274	5.557	0.004**
	ภายในกลุ่ม	305	124.818	0.409		
	รวม	307	129.367			
ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.713	0.356	1.362	0.258
	ภายในกลุ่ม	305	79.784	0.262		
	รวม	307	80.497			
ความก้าวหน้าของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.473	0.736	1.396	0.249
	ภายในกลุ่ม	305	160.915	0.528		
	รวม	307	162.388			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.138	1.069	1.938	0.146
	ภายในกลุ่ม	305	168.291	0.552		
	รวม	307	170.429			
ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.939	0.969	1.224	0.296
	ภายในกลุ่ม	305	241.634	0.792		
	รวม	307	243.572			
เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.361	0.180	0.414	0.662
	ภายในกลุ่ม	305	133.020	0.436		
	รวม	307	133.381			
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.179	3.089	7.416	0.001**
	ภายในกลุ่ม	305	127.061	0.417		
	รวม	307	133.240			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.969	0.484	2.221	0.110
	ภายในกลุ่ม	305	66.544	0.218		
	รวม	307	67.513			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis Of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.110 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความรับผิดชอบในงาน ก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างในรายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ห้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{x}$	มากกว่า 20,000	ต่ำกว่า 10,000	10,000 – 20,000
		3.92	3.72	3.58
มากกว่า 20,000	3.92		0.20 (.057)	0.34 (.001)**
ต่ำกว่า 10,000	3.72			0.14 (.083)
10,000 – 20,000	3.58			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตรา เงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน กับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{x}$	มากกว่า 20,000	ต่ำกว่า 10,000	10,000 – 20,000
		3.91	3.82	3.57
มากกว่า 20,000	3.91		0.09 (.418)	0.34 (.001)**
ต่ำกว่า 10,000	3.82			0.25 (.002)**
10,000 – 20,000	3.57			

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาทมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

สมมติฐานข้อที่ 9 นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : นโยบายบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

H_1 : นโยบายบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

ซึ่งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารงานกับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจ	นโยบายการบริหารงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ด้านลักษณะงาน	0.495	.000**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงาน	0.354	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความก้าวหน้าของอาชีพ	0.425	.000**	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.530	.000**	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา	0.109	.056	ต่ำ
เพื่อนร่วมงาน	0.319	.000**	ค่อนข้างต่ำ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.369	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความพึงพอใจโดยรวม	0.535	.000**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารงานกับความพึงพอใจโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ

0.000 ซึ่งน้อยกว่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากข้าราชการมีความพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวม เพิ่มขึ้น

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน ด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ และ เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วน ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงาน เพื่อนร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ และ ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 10 การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การติดต่อสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

H_1 : การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

ซึ่งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจโดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจ	การติดต่อสื่อสาร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ด้านลักษณะงาน	0.486	.000**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงาน	0.403	.000**	ปานกลาง
ความก้าวหน้าของอาชีพ	0.414	.000**	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.491	.000**	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา	0.204	.000**	ค่อนข้างต่ำ
เพื่อนร่วมงาน	0.366	.000**	ค่อนข้างต่ำ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.445	.000**	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม	0.580	.000**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวม เพิ่มขึ้น

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วน ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	t-test
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	One Way ANOVA
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	t-test
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	t-test
5. พนักงานที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	t-test
6. พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	One Way ANOVA
7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	One Way ANOVA
8. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	One Way ANOVA
9. นโยบายบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	Pearson's Correlation
10. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	Pearson's Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ และนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานรวมถึงเพื่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านบริหารของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนา ตลอดจนแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรขององค์กรเอาไว้

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
8. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
9. นโยบายบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน
10. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร เฉพาะกลุ่มอำนาจการ มีจำนวน 358 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2548) โดยแบ่งเป็น

1. สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 122 คน
2. กองกรเจ้าหน้าที่ จำนวน 64 คน
3. กองคลัง จำนวน 103 คน

4. กองแผนงานและวิชาการ จำนวน 69 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร เฉพาะกลุ่มอำนวยการรวมจำนวน 308 คน จากประชากรทั้งสิ้น 358 คน โดยใช้วิธีสำมะโนประชากร (Census) โดยทำการสำรวจ Try-Out ไว้จำนวน 50 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารในองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหาร และการติดต่อสื่อสาร เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความจริง โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเป็นจริง	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยแบ่งเป็น 7 ด้านหลัก คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของอาชีพ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้

Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความจริง โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเป็นจริง	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามของตัวแปรที่เป็นแบบ Likert Scale โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2544 : 127)

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำมาทดสอบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ชุด เพื่อทดสอบความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ครอนบัค (Cronbach) ได้ความเชื่อได้เท่ากับ 0.9213

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 308 ชุด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้าง ที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บในระหว่างเดือน ธันวาคม 2548 – มกราคม 2549

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical package for social science) เป็นเครื่องมือประมวลผล
2. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน สถิติความสัมพันธ์เบื้องต้น และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
3. แปลผลการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - 3.1 สถิติ t-test ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน
 - 3.2 สถิติ F-test ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน
 - 3.3 สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coeffience ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสาร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 74 มีอายุต่ำกว่า 35 ปีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 โดยมีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 สังกัดในหน่วยงานสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และมีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารงาน

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตรพบว่า

1. ด้านนโยบายการบริหารงาน

ในด้านนโยบายการบริหารงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า นโยบายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานในระดับดี คือ หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้ ท่านเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.97, 3.97 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ในด้านการติดต่อสื่อสารของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า การติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานในระดับดี คือ ในหน่วยงานของท่านมีคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นกันเองมากกว่าแบบทางการ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นสิ่งที่สะดวกและรวดเร็ว การสั่งการในหน่วยงานของท่านต้องผ่านมาเป็นลำดับชั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, 3.75, 3.80 และ 4.10 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ลักษณะงาน

ในด้านลักษณะงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความพึงพอใจด้านลักษณะงานในระดับสูง คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีความสุขกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.71 และ 3.95 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน ปริมาณงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.28

2. ความรับผิดชอบในงาน

ในด้านความรับผิดชอบในงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในงานในระดับสูง คือ แม้ว่าจะงานที่ท่านทำจะเป็นงานที่จำเจ ท่านก็พยายามทำงานให้สำเร็จ ความรับผิดชอบของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างที่ท่านรับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 3.99 และ 4.27 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงานในระดับปานกลาง คือ ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนท่านต้องใช้เวลานอกเวลาราชการปฏิบัติงานจนเสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.26

3. ความก้าวหน้าของอาชีพ

ในด้านความก้าวหน้าของอาชีพของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ ตำแหน่งงานของท่านได้รับการเลื่อนให้ดีขึ้นตามลำดับ ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.29, 3.28 และ 3.14 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

ในระดับสูง คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

4. เงินเดือนและสวัสดิการ

ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูง คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ในการเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หน่วยงานของท่าน มักปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79, 3.79 และ 4.03 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง เมื่อท่านมีปัญหาทางการเงิน ท่านสามารถพึ่งพาสวัสดิการจากหน่วยงานของท่านได้เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 และ 3.60

5. ผู้บังคับบัญชา

ในด้านผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านเสมอ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในการมอบหมายงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66, 3.45 และ 3.40 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับสูง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยดี ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 และ 3.68

6. เพื่อนร่วมงาน

ในด้านเพื่อนร่วมงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด คือ บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานของท่านมีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน หากท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05, 3.87, 4.01, 3.99 และ 3.93 ตามลำดับ

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับสูง คือ พื้นที่ในการทำงานกว้างขวางเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างสะดวกสบาย อาคารสถานที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70, 4.02 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง คือ บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 และ 3.64

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า เพศของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบพบว่า อายุของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายคู่ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 47 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 3 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า สถานภาพการทำงานของพนักงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อ 6 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าของอาชีพ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ยกเว้น ความพึงพอใจในการ

ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่ากองแผนงานและวิชาการ ข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดกองคลังมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่ากองแผนงานและวิชาการ และ ข้าราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรมมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่ากองแผนงานและวิชาการ

สมมติฐานข้อ 7 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบพบว่า ระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ และ เงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านเงินเดือน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

สมมติฐานข้อ 8 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบพบว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความรับผิดชอบในงาน ก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีเงินเดือนแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท

เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของข้าราชการและลูกจ้างที่มีเงินเดือนแตกต่างกันกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาทมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 9 : นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากข้าราชการมีความพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวมเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ และ เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วน ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ และ ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 10 : การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวม เพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วน ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร สามารถนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน กรมวิชาการเกษตร เปิดโอกาสให้ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนสามารถแสดงผลงานโดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้น ความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่างเพศจึงมีน้อยลง จึงส่งผลให้เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548 : 104) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า ข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านเพศ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : 73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง ที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตต์ญญู เทียนปฐุม (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าลักษณะด้านบุคคลได้แก่ เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการและลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับเดียวกันแม้ว่าอายุจะต่างกันก็ตามจึงทำให้อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพรต นุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตัญญู เทียนปฐุม (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าลักษณะด้านบุคคลได้แก่ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสหรือสถานภาพโสดต่างก็มีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวและภาระที่ต้องรับผิดชอบในด้านการงานเหมือนกัน ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : 73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541) พบว่าข้าราชการครูและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริหารการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาพตะวันออก มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน บุญเหมือน (2535) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ พบว่า มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน และมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันจึงไม่เกิดความแตกต่างในด้านความคิดมากนักจึงสามารถแนะนำกันได้เมื่อมีปัญหา จึงทำให้ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดวงแก้ว (2541) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ในงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : 73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานที่ ข้าราชการและลูกจ้างได้รับนั้นมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ประณต แก้วสำราญ (2548 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า ข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ แย้มแก้ว (2545 : 104) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัด นครปฐม พบว่าสถานภาพของลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงศ์ เจริญพรรณ (2537) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ประเภทบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองแต่ละกองปริมาณงานไม่เท่ากันถึงแม้ว่าลักษณะงานจะคล้ายกันก็ตามและบุคลากรที่อยู่ในกองก็ไม่เท่ากันบางกองมีบุคลากรมาก บางกองมีบุคลากรน้อย ทำให้ความพึงพอใจในหน่วยงานที่สังกัดจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับขนาดของหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกิลเมอร์และคนอื่น ๆ (ชนิดา ศรีบวรวิวัฒน์ 2544 : 15 – 16 ; อ้างอิงจาก Glimer & others. 1971) ในเรื่องของ ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานตามมา และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า ข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านส่วนราชการที่ปฏิบัติงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ฐูเมือง (2534) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่ากองที่สังกัด ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

7. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานนานหรือเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน เพื่อให้หน่วยงานของตนหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ไทโยต้า ลิสซิง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน บุญเหมือน (2535) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

8. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการและลูกจ้างยอมรับในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดวงแก้ว (2541) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พบว่าเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่าเงินเดือนไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฉน พุ่มมาลี (2534) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการ (บริการ) การประปานครหลวง พบว่า พนักงานสายงานรองผู้ว่าการประปานครหลวงมีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

9. นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กรมวิชาการเกษตรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวน ดีเซล (1986 : 62 - 72) องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน และโอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับปัจจัยคำจูนในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก กล่าวคือ จะมีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การ

ปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ กองจันทึก (2538) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน ที่ปฏิบัติงานด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมืองและพัฒนาชนบท พบว่า นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่

10. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การติดต่อสื่อสารภายในและภายนอก กรมวิชาการ เกษตรเป็นสิ่งทีสะดวกรวดเร็ว ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กิลเมอร์และคนอื่น ๆ (ชนิดา ศรีบรรพิต 2544 : 15 – 16 ; อ้างอิงจาก Glimer & others. 1971) ที่ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ . ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทและการดำเนินงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือน ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงาน การบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล สอดคล้องกับการศึกษาของ Guilford และ Groy (1970 : 171) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยที่กำหนดความพอใจหรือไม่พอใจในงานของบุคคล มักจะเป็นสิ่งต่อไปนี้ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา องค์การและการบริหารงาน ปริมาณงานค่าจ้าง การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน ความยากง่ายของงาน และ สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ และ สอดคล้องกับงานของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ในด้านปัจจัยด้านการจัดการ เรื่อง การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข้าราชการจากองค์การหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้ข่าวสารของพนักงานด้วย แต่พนักงานมักจะได้อาจารย์ของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาแต่ละฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1. ในด้านนโยบายการบริหารงานในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย

2. ในด้านการติดต่อสื่อสารในเรื่องหน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางกรมวิชาการเกษตรควรแจ้งผลการดำเนินงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน หากผลการดำเนินงานไม่ดีจะได้ทำการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วแต่มีบางตัวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้าของอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ และผู้บังคับบัญชาในเรื่องของความก้าวหน้าทางกรมควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการทดสอบเลื่อนขั้นเพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ ควรจัดให้มีบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง และมีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และสุดท้ายในเรื่องของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้กล้าที่จะซักถามในส่วนที่ไม่เข้าใจในเรื่องของงานและสามารถที่จะปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่จะทำการวิจัยควรจะทำการศึกษา

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ในกลุ่มอื่น ๆ ของกรมวิชาการเกษตร

3. หากพบภาพ หน้าที่ของกองต่าง ๆ เปลี่ยนไปควรมีการศึกษปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กลุ่มภารกิจอำนาจการกับกลุ่มอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อนำผลมาปรับปรุงระบบการบริหารงานของกลุ่มภารกิจอำนาจการต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ แสงหาญ. (2538). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออมสิน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1**. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไฉน พุ่มมาลี. (2534). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการ (บริการ) การประปานครหลวง**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การบริหารงานบุคคล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. (2544). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ สค.ม.(การบริหารงานและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด**. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). **หลักการจัดการ-หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2519). **องค์กรและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาพตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). **องค์กรและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

- ประณต แก้วสำราญ (2548). **ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. (2534). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาน บุญเหมือน พ.ต.ท. (2535). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตร ในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ**. สารนิพนธ์ สส.ม.(สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- เปล่งศรี อิงคินันท์. (2526). **ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรพรต หุ่นเจริญ. (2525). **ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. ปรินูญานินธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพชรรัตน์ แยมแก้ว. (2545). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของ จังหวัดนครปฐม**. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตต์บุญ เทียนปฐม. (2538). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลี จันทเรนทร์. (2543). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง**. รายงานการวิจัย. สำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). **คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

- สุรพงษ์ เจริญพรณ. (2537). **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพงษ์ กองจันทิก. (2538). **ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน ที่ปฏิบัติงานด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมืองและพัฒนาชนบท**. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- สุรวงศ์ ศรีสุวัจจรรย์. (2533). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (บรรณารักษศาสตร์).กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุระ หีบโสด. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. (2541). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไตโยต้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด**. ภาคนิพนธ์ คณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี ดวงแก้ว. (2541). **ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Blum, Milton L. and Nayler, James C. (1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper and Row.
- Green,C.N. (1972). *The Satisfaction-Performance Controversy* : New Developments and Their Implication. In Business Horizon.
- Guilford, T. and D.E. Groy. 1970. *Motivation and Modern Management*. Massschusetts : Addison-Wesley Publishers.
- Secord, Paul F. and Backman Carl W. (1964). *Social Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Strauss, Gorge, and Sayles, Leonard R. (1960). Personnel : *The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Van Dersal, W.R. (1986). *The Successful Supervisor in Government and Business*. New York : Harper and Row Publishers.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons.

แหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์

www.doa.go.th

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม
โครงการวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
กรมวิชาการเกษตร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ด้วยตัวของท่านเอง ซึ่งทั้งนี้จะไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความกรุณา และความร่วมมือจากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวพรรณรัตน์ สันธนะจิตร

ผู้วิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
ลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 26 ปี () 26 – 35 ปี

() 36 – 46 ปี () 47 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส

() หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพการทำงาน

() ข้าราชการ () ลูกจ้าง

6. หน่วยงานที่สังกัด

() สำนักงานเลขานุการกรม () กองการเจ้าหน้าที่

() กองคลัง () กองแผนงานและวิชาการ

7. ระยะเวลาการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี

() 10 ปี ขึ้นไป

8. อัตราเงินเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000 – 20,000 บาท

() มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
นโยบายการบริหารงาน					
1. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้					
2. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้					
5. ท่านเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี					
การติดต่อสื่อสาร					
6. ในหน่วยงานของท่านมีคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น					
7. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นกันเองมากกว่าแบบทางการ					
8. หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ					
9. ท่านมีความรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นสิ่งที่สะดวกและรวดเร็ว					
10. การสั่งการในหน่วยงานของท่านต้องผ่านมาเป็นลำดับขั้น					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน					
3. ปริมาณงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่					
4. ลักษณะงานที่ท่านอยู่เป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
5. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีความสุขกับการทำงาน					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
6. ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนท่านต้องใช้เวลานอกเวลาราชการปฏิบัติงานจนเสร็จ					
8. แม้ว่าจะงานที่ท่านทำจะเป็นงานที่จำเจ ท่านก็พยายามทำงานให้สำเร็จ					
9. ความรับผิดชอบของท่านทำให้ท่านรู้สึกที่ท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างที่ท่านรับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ					
ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ					
11. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้สูงขึ้นตามลำดับ					
13. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่ม พูนความรู้และประสบการณ์					
14. ตำแหน่งงานของท่านได้รับการเลื่อนให้ดีขึ้น ตามลำดับ					
15. ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ศึกษา ต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
16. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ					
17. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
18. หน่วยงานของท่านได้จัดบ้านพักอาศัยให้ อย่างทั่วถึง					
19. เมื่อท่านมีปัญหาทางการเงิน ท่านสามารถ พึ่งพาสวัสดิการจากหน่วยงานของท่านได้เสมอ					
20. ในการเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หน่วยงานของท่าน มักปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว					
ด้านผู้บังคับบัญชา					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยดี					
22. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านเสมอ					
23. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับ พนักงานทุกคนในการมอบหมายงาน					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
25. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้ บังคับบัญชาของท่าน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
26. บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและ เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
27. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
28. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความร่วม มือในการปฏิบัติงาน					
29. ผู้ร่วมงานของท่านมีความเข้าใจและเห็นใจ ซึ่งกันและกัน					
30. หากท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็น เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานของ ท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
31. บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงาน					
32. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ ส่งเสริมให้ท่านทำงาน ได้อย่างสะดวก					
33. พื้นที่ในการทำงานกว้างขวางเพียงพอที่จะ ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
34. อาคารสถานที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย					
35. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ของท่านมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการทำงาน					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์จิตอุษา ชันทอง

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค.
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย

นางสาวพรรณรัตน์ สันธนะจิตร

วัน เดือน ปีเกิด

1 พฤษภาคม 2523

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

4 หมู่ 7 หมู่บ้านเมืองเอก ต.หลักหก อ.เมือง
จ.ปทุมธานี 12000

ประวัติการศึกษา

บัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาการบัญชี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ