



ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

SATISFACTION OF DISTRICT NON-FORMAL EDUCATION SERVICE CENTERS' STAFFS
WITH AGRICULTURAL TRAINING IN UPPER NORTHERN PROVINCES

นายปรีชา ชมพะนันท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

พ.ศ. 2545

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

ปริญญา

ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา

เรื่อง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

SATISFACTION OF DISTRICT NON-FORMAL EDUCATION SERVICE CENTERS'
STAFFS WITH AGRICULTURAL TRAINING IN UPPER NORTHERN PROVINCES

นามผู้วิจัย นายปรีชา ชมพะนันท์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญสม วราเอกศิริ)

วันที่ 4 เดือน ๗ พ.ศ. ๒๕๖๕

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์กิตติพงษ์ โคธิรกุล)

วันที่ 4 เดือน ๗ พ.ศ. ๒๕๖๕

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี)

วันที่ 4 เดือน ๗ พ.ศ. ๒๕๖๕

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

วันที่ 5 เดือน ๗ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)

ประธานกรรมการ โครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 5 เดือน ๗ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ ความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

โดย

นายปรีชา ชมพะนันท์

พฤษภาคม 2545

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญสม วราเอกศิริ

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2) ศึกษาความ พึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม กับความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 149 คน โดยการสุ่ม แบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงใน เนื้อหาและความเป็นปรนัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุโดยเฉลี่ย ประมาณ 40 ปี ประมาณสองในสาม เป็น เพศหญิง และสมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 12 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 11,829 บาท ส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับตำแหน่งระดับ 5 โดยตั้งแต่ได้รับ การบรรจุเข้ารับราชการเคยได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยเฉลี่ย 2 ครั้ง และได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในด้านส่งเสริมการเกษตรจากหน่วยงานของรัฐและเอกชนเฉลี่ย 1 ครั้ง

ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบนในการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ทั้ง 9 ด้าน ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 9 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูลกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร พบว่ามี 3 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร คือ 1) ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง 2) ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการฝึกอบรม และ 3) ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ส่วนตัวแปรอิสระอีก 5 ตัวแปร คือ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร

ABSTRACT

Abstract of thesis submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Agricultural Extension

**SATISFACTION OF DISTRICT NON-FORMAL EDUCATION SERVICE CENTERS'
STAFFS WITH AGRICULTURAL TRAINING IN
UPPER NORTHERN PROVINCES**

By

PREECHA CHAMAPANAN

NOVEMBER 2002

Chairman: Assistant Professor Dr.Boonsom Waraegsiri

Department/ Faculty: Department of Agricultural Extension, Faculty of Agricultural Business

The objectives of this research were to study 1) personal and socio-economic characteristics of District Non-formal Education Service Centers' staffs in upper northern provinces; 2) the staffs' satisfaction with agricultural training courses; and 3) relationship between their personal and socio-economic characteristics and their satisfaction. The data was collected by means of pretested questionnaires from 149 samples of staffs of District Non-formal Education Service Centers in upper northern provinces, selected by systematic sampling and then analyzed by the SPSS.

The results revealed that the respondents were 40 years old on average. About two-thirds were female, married, held a Bachelor degree, had an average of 12 years working experience and earned average income of 11, 829 baht per month. Most of them were level-5 officers and had obtained special promotion twice. They had attended a training course provided by government and non-government agencies at an average of one time a year.

The respondents had a high level of satisfaction with 9 aspects of agricultural training : job advancement, relationship with superiors and colleagues, job security, job successfulness, policy and job-administration, recognition, type of job, responsibility, and job circumstances.

Concerning correlation between their personal and socio-economic characteristics and their satisfaction with agricultural training, 3 variables were significantly correlated with their satisfaction at a level of .05. That is satisfaction with responsibility was correlated with their position; satisfaction with policy and job administration, with position, salary and training and training experience; and satisfaction with relationship with superiors and colleagues, with position and salary. Other independent variables i.e. job successfulness, recognition, type of job, responsibility and job advancement – were found to be non-significantly correlated, at a level of .05, with their satisfaction with agricultural training.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญสม วราเอกศิริ ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์กิตติพงษ์ โตธิรกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่องอย่างดียิ่ง อาจารย์รัชฎา ศีตะโกเศศ ผู้แทนจากบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ข้อเสนอแนะในการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณ บิดา-มารดา ครูบาอาจารย์ตลอดจนญาติพี่น้องที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ตลอดมา จึงขอขอบพระคุณทุกท่านในโอกาสนี้ด้วย

ปรีชา ชมพะนันท์

พฤษภาคม 2545

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาในการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์ทั่วไป	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
ความพึงพอใจ	7
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	7
ความต้องการขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน	8
สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ภารกิจของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	15
ภาคสรุป	16
กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
สมมติฐานการวิจัย	18
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
สถานที่ดำเนินการวิจัย	20
ประชากรที่ศึกษา	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
การทดสอบแบบสอบถาม	27
วิธีการรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	29
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	30
ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน	30
ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน	36
ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรม ด้านการเกษตรของ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือ ตอนบนกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	54
การสรุปสมมติฐาน	105
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
สรุปผลการวิจัย	107
อภิปรายผลการวิจัย	109
ข้อเสนอแนะ	112
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	113
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	118
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	126

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการสุ่มตัวอย่างจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (systematic random sampling)	22
2	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานฝึกอบรม	28
3	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	32
4	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ	33
5	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม	35
6	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ ความสำเร็จในงาน	37
7	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ การได้รับการยอมรับ	39
8	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	41
9	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ ความรับผิดชอบ	43
10	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ ความก้าวหน้า	45
11	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ นโยบายและการบริหารงาน	47
12	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	49
13	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	51
14	จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อ ความมั่นคงในการทำงาน	53
15	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จ ในการทำงาน	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จ ในการทำงาน	57
17	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จ ในการทำงาน	59
18	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ	61
19	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อการ ได้รับการยอมรับ	63
20	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ	65
21	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	67
22	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	68
23	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	70
24	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ	72
25	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ	73
26	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อการความรับผิดชอบ	75
27	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า	77
28	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า	78
29	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อการความก้าวหน้า	80
30	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อนโยบายและ การบริหารงาน	83
31	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อนโยบายและ การบริหารงาน	84
32	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อนโยบายและ การบริหารงาน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	89
34	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	90
35	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	93
36	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	95
37	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	96
38	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	98
39	ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความมั่นคง ในการทำงาน	101
40	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความมั่นคง ในการทำงาน	102
41	ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความมั่นคง ในการทำงาน	104

สารบัญภาพ

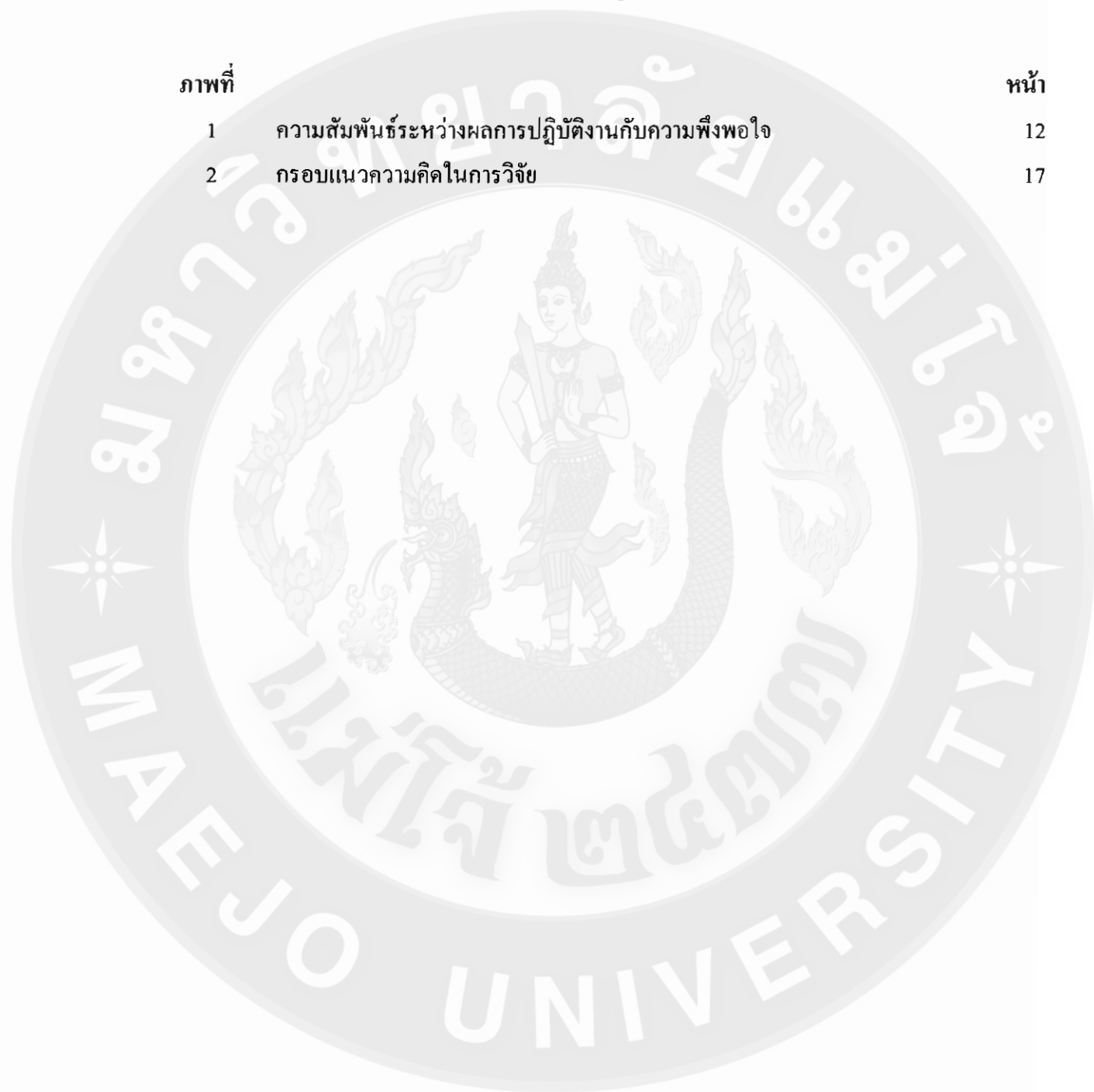
ภาพที่

หน้า

- 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ
- 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

12

17



บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมีอย่างยั่งยืนที่จะต้องมุ่งพัฒนาไปพร้อมกันกับทุก ๆ ด้าน และต้องให้ความสำคัญเท่า ๆ กัน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่ให้ความสำคัญสมดุลในการพัฒนาและรักษาความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจไว้ในอัตราที่เหมาะสม และมีเสถียรภาพควบคู่ไปกับการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมสู่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการศึกษาของทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยตัวเองได้มากยิ่งขึ้น และยังพัฒนาคุณภาพชีวิตและรวมไปถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มิให้เสื่อมโทรมลงไป

กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอน ให้เหมาะสมแก่สภาพแวดล้อม เพื่อสามารถให้บริการด้านการศึกษาแก่เกษตรกรได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ โดยการตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดครบทุกจังหวัดทั่วประเทศให้เป็นสถานศึกษา จนถึงขณะนี้ได้มีการเพิ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ประจำอำเภอหรือที่เรียกว่า “ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ” และมีหัวหน้าศูนย์ฯ เป็นผู้บริหารงานครบทุกอำเภอทั่วประเทศ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2537: 30)

ในระยะแรกของการปฏิบัติงานด้านการให้ความรู้ทางการศึกษาแก่เกษตรกร และประชาชนทั่วไป ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในฐานะเป็นผู้แทนของกรมการศึกษานอกโรงเรียน และได้รับมอบหมายนโยบายจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในการปฏิบัติงานได้ประสานไปยังศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ และมีความใกล้ชิดกับเกษตรกรและประชาชนทั่วไปมากที่สุด โดยกำหนดแนวทางตามหลักสูตรการให้การศึกษาและวิชาชีพ ไปถ่ายทอดให้แก่เกษตรกรที่ไม่รู้หนังสือ เช่น อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ทำให้สามารถอ่านออกเขียนได้ตามเป้าหมายของกรมฯ ที่กำหนดไว้ และขณะเดียวกันก็ให้ความรู้ทางด้านวิชาการทางสายวิชาชีพต่างๆ ด้วย เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และยังช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกรได้อีกด้วย หากปัญหาเกินขีดความสามารถของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ก็จะต้องนำปัญหาไปเสนอให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รับทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าได้มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ของการดำเนินงานที่แน่นอน มีโครงการและการวางแผนที่ดี มีรูปแบบของการวางแผนที่เหมาะสม มีการเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ก็ยังจะไม่มี ความหมายถ้าคนในหน่วยงานนั้น ไม่มีคุณภาพ ไม่มีความตั้งใจ หรือพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเราถือว่าบุคคลเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีโอกาสปรกษาหรือการแสดงออก (วินัย สมมิตร, 2525: 43) บุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งที่จะบันดาลความสำเร็จให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้

ปัญหาในการวิจัย (Research Problem)

เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีความสำคัญที่สุดของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เพราะปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเกษตรกรมากที่สุด ที่เกษตรกรและประชาชนในท้องถิ่นได้เห็นและพบปะอยู่เสมอมากกว่าใครๆ ฉะนั้น เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จึงเป็นผู้สร้างภาพพจน์ของทางราชการ ถ้ากระทำได้เป็นที่รักใคร่นับถือเกษตรกรและประชาชนก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อกรมฯ และกระทรวงฯ และรัฐบาลด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ไม่ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ประพฤติตนไม่เหมาะสม เกษตรกรและประชาชนก็จะมีทัศนคติในทางลบต่อเจ้าหน้าที่และรัฐบาล จึงสามารถกล่าวได้ว่างานการให้บริการด้านการศึกษานอกโรงเรียนจะได้ผลหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นสำคัญ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2537: 18) หากเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ไม่มีความพร้อมหรือไม่มีความพอใจในงานที่ทำ การให้บริการด้านการศึกษานอกโรงเรียนต่อเกษตรกรและประชาชนในท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างเชื่องช้าและยากที่จะประสบผลสำเร็จ

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะมีผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาทักษะวิชาชีพของเกษตรกรและประชาชนในท้องถิ่น ความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่จะสนองนโยบายของรัฐบาลจะสำเร็จผลมากน้อยเพียงใด ก็อยู่ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งเป็นบุคคลในพื้นที่ที่ได้สัมผัสกับปัญหาทางด้านการให้การศึกษาและความรู้ต่อประชาชนและเกษตรกร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมายจึงต้องการทราบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีความพึงพอใจ

การศึกษาด้านการเกษตรอย่างไร และลักษณะส่วนบุคคลเศรษฐกิจและสังคม ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ต่องานให้การศึกษาด้านการเกษตรหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานให้การศึกษาด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน กำหนดขึ้นโดยวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานให้การศึกษาด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม กับความพึงพอใจในงานให้การศึกษาด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

ผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่า จะสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับภาค จังหวัด และอำเภอ จะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารระดับสูงของกรมการศึกษานอกโรงเรียน และหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกันสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

3. เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of the Study)

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ฉะนั้นประชากรที่ใช้ในการศึกษา จึงเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ และจังหวัดน่าน

2. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป โดยประกอบด้วย

ลักษณะส่วนบุคคล

- อายุ
- เพศ
- สถานภาพการสมรส
- วุฒิการศึกษา
- ประสบการณ์การทำงาน
- ระดับตำแหน่ง

เศรษฐกิจ

- อัตราเงินเดือน
- เบี้ยเลี้ยง
- ค่าสอน
- ภาษี

สังคม

- หน้าที่รับผิดชอบ
- จำนวนครั้งในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้
- ภูมิสำเนา
- ครอบครัว

3. ความพึงพอใจในงานให้การศึกษาด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจตามแนวความคิดของ Herzberg เป็นตัวแปรอิสระ 10 ปัจจัย แยกเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ

ก. ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ข. ด้านปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายและการบริหาร
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง
5. ความมั่นคงในการทำงาน

นิยามศัพท์ทั่วไป

(General Definition of Terms)

เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ให้บริการในด้านการให้การศึกษา และให้ความรู้แก่ประชาชนในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. (ประวิณ ฤ นคร, 2532: 493)

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ด้านการให้การศึกษาและการบริการ แก่ประชาชน โดยวัดจากความรู้สึก ความพึงพอใจมากที่สุด ความพึงพอใจมาก ความพึงพอใจปานกลาง ความพึงพอใจน้อย และความพึงพอใจน้อยที่สุด

กรมการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีฐานะเป็นกรม ตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับความพึงพอใจและการกำหนดกรอบแนวคิดที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้มีการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- ความต้องการขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
- การวัดความพึงพอใจ
- ภารกิจของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่ต้องปฏิบัติ

ความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

คำว่า พึงพอใจ มาจากคำว่า “พึง” ซึ่ง มานิต มนิตเจริญ (2535: 673) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นคำช่วยกริยา หมายความว่า “ควร” หรือ “น่า” และคำว่า “พอใจ” แปลความหมายว่า “ชอบ ชอบใจ พึงใจ สมใจและจูงใจ” เมื่อ 2 คำนี้รวมกัน จึงหมายความว่า ควรชอบ ควรชอบใจ ควรพึงใจ หรือน่าชอบใจ น่าพึงใจ ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Satisfaction แปลว่า ความพอใจหรือการทำให้เป็นที่พอใจ (ธง ลีพึงธรรม, 2530: 1464) ความพึงพอใจ สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางสีหน้า กริยา วาจา การเขียนหรือการปฏิบัติใด ๆ

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) นี้ Morse ในวิลยา บุตรดี (2533: 9) ได้กล่าวว่า เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ได้ เหมือนดังที่ Strauss and Sayles ในเกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528: 8) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ ส่วน McCormick and Tiffin ในวัลยา บุตรดี (2533: 10) ได้กล่าวว่า หมายถึง การที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การทำงานแล้วได้รับการตอบสนอง และ Good ในวัลยา บุตรดี (2533: 10) ได้ให้ความหมายว่า เป็นคุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของผู้ที่มีต่อการทำงานทางบวก

ความต้องการขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน และ Cooper ในวัลยา บุตรดี (2533: 10) ได้กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการงานที่ตนเองมีความสนใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และความพอใจในสภาพการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสภาพที่ทำงานที่เหมาะสม และสำหรับ Smith, Zaleznik *et al.* และ Sayless and Strauss ในเกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528: 10-11) ได้กล่าวว่า หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการ ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานได้ ความต้องการนั้นเป็นความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง และมีความต้องการทางสังคมด้วย และได้พบว่าความต้องการของคนแบ่งออกเป็น 2 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และได้ทำงานที่ตนถนัด
2. ความต้องการภายใน ได้แก่ ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น และต้องการเข้าหมู่เพื่อนฝูง

ความต้องการจึงเป็นสาเหตุให้เกิดแรงขับ (drive) และงูใจ (motivation) ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางโดยมีเป้าหมาย

ส่วนในด้านขององค์ประกอบของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้น Gilmer *et al.* และ Ghiselli and Brown ในเขวถักษณ์ เถาะจินดา (2518: 14,16) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement)
3. ค่าจ้าง (wages)
4. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
5. การนิเทศงาน (supervision)
6. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น
7. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (communication)
8. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ถ้าสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจงานนั้น
9. สิ่งตอบแทน (benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานการรักษาพยาบาลที่อยู่อาศัย
10. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูง เป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
11. คุณภาพของการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนี้ หากหน่วยงานหรือองค์การใดสามารถวัดได้อย่างเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุด จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีจูงใจของ Maslow ในบุญสม วราเอกศิริ (2529: 115-119) เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุด Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่มีสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน Maslow ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ดังนี้คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการที่เห็นคุณค่าของตนเอง และความต้องการที่จะได้รับ

ความสำเร็จตามความนึกคิดของคนส่วน McGregor ในธนชัย ขมจินดา (2527: 210) ได้พูดถึงแรงจูงใจทั้งบวกและลบว่า ทฤษฎี X นั้นมนุษย์มักจะหลีกเลี่ยงงาน เนื่องจากไม่ชอบการทำงาน การรู้ว่าจะลงโทษถ้าปฏิบัติผิดไปจากที่กำหนดไว้เท่านั้น จึงจะทำให้คนเราอุทิศตนและใช้ความพยายามในการทำงาน การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี จัดเป็นการจูงใจในทางลบแต่ทฤษฎี X เห็นว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป ถ้าเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนีจึงจัดเป็นแรงจูงใจในทางบวก และ Chrusdan and Sherman ในเกสส์แก้ว รุ่งสือ (2528: 18) ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวกคือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทน มากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ความกลัวและการลงโทษ

Zalenik and Other ในเกสส์แก้ว รุ่งสือ (2528: 19) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (external rewards) ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การ และการจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน
2. รางวัลภายใน (internal rewards) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติคุณ

สมพงศ์ เกษมสิน ในวัลยา บุตรดี (2533: 15) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

1. จูงใจโดยเทคนิคการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน จัดแบ่งงาน ในองค์การให้แน่นอน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงาน และสร้างผู้นำให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
2. สิ่งจูงใจในด้านสวัสดิการ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การสันทนาการ และที่พักอาศัย เป็นต้น

สิ่งจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุหรือสภาวะใด ๆ ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยให้ใฝ่มน้ำใจของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลสำเร็จของหน่วยงาน โดยใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องมือ

Frederick Herzberg ในวิทยา บุตรดี (2533: 16) เป็นผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ คำจูง (Motivation-Maintenance Theory) ทฤษฎีนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยคำจูง (hygiene factors) ซึ่ง Herzberg ได้ระบุไว้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี 5 ประการ คือ

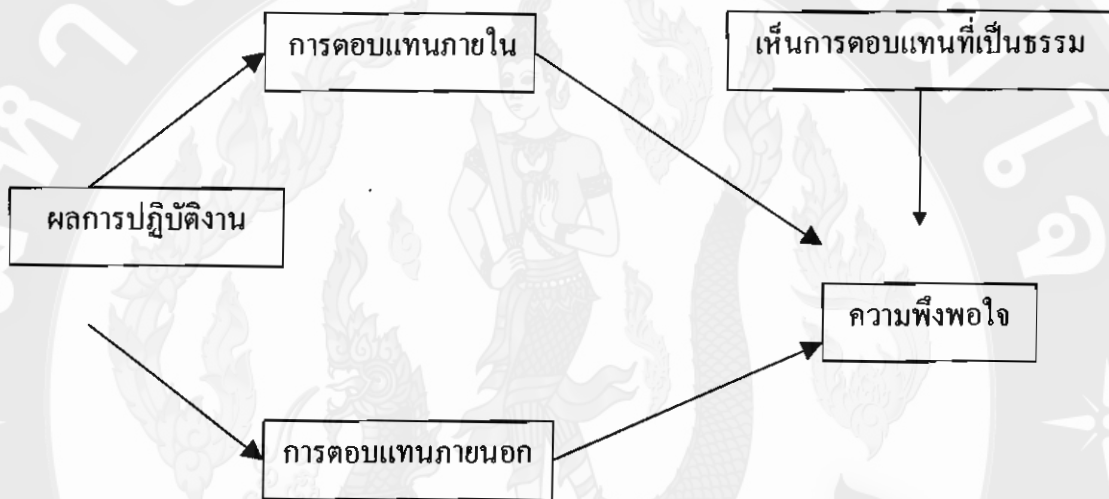
1. ความสำเร็จของงาน (achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (recognition)
3. ลักษณะของงาน (nature of work)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement)

ส่วนปัจจัยคำจูง เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่คำจูงให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยคำจูงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือหากมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ปัจจัยคำจูงเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน มี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน (salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relationship superior)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relationship subordinate)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationship peers)
6. สถานะของอาชีพ (status)
7. การปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical)
8. นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration)
9. สภาพการทำงาน (working conditions)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life)
11. ความมั่นคงในการทำงาน (job security)

Herzberg พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

Lawler and Porter ในวรรณบุญ ศิริพันธ์ (2530: 17-18) ได้พัฒนารูปแบบ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของความพึงพอใจ กับการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทน ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ดังภาพ



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ

ที่มา: วรรณบุญ ศิริพันธ์ (2530: 17-18)

จากภาพที่ 1 จะเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ดีย่อมได้รับรางวัลตอบแทนภายใน (intrinsic reward) เช่น การยอมรับ การยกย่อง ความมีชื่อเสียง ซึ่งเป็นรางวัลตอบแทนในระดับสูง ส่วนการได้รับรางวัลตอบแทนจากภายนอก (extrinsic reward) เช่น ค่าตอบแทน การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น เป็นต้น เป็นรางวัลตอบแทนในระดับที่ต่ำกว่ารางวัลตอบแทนภายใน นอกจากนั้นการเห็นรางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม (perceived equitable rewards) อันเกิดจากกิจกรรมที่ตนปฏิบัติงานนั้น เป็นระดับที่สูงกว่าระดับของการตอบแทนทั้งสอง แต่อย่างไรก็ตาม การตอบแทนทั้งสามอย่างนั้น ต่างก็นำไปสู่ความพึงพอใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อายุ Manning ในสนธิ คชสิทธิ์ (2524: 19) ได้ศึกษาไว้ว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยกระตุ้น ส่วน มนุษย์ บุญเชิด (2519) ได้รายงานว่า อายุไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและอาชีพ แต่สำหรับ Quitugua ในเกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528: 39) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแปรเปลี่ยนไปตามอายุ และ พิรพรต หุ่นเจริญ (2526: 33) ได้ศึกษาไว้ว่า อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันในแต่ละองค์ประกอบของงาน

เพศ Salapatex ในธรรมบุญ ศิริพันธ์ (2530: 10) กล่าวว่า คนส่วนใหญ่ยอมรับว่าพฤติกรรมของคนจะแตกต่างกันระหว่างเพศ ซึ่งลักษณะของผู้ชายส่วนใหญ่มีความคิดเป็นตัวเอง มีโครงสร้างของร่างกายที่แข็งแรงมากกว่าผู้หญิง ส่วนผู้หญิงนั้นจะเชื่อฟังง่าย มีความรับผิดชอบ ความละเอียดอ่อน ในการฝีมือมากกว่าผู้ชาย

สถานภาพการสมรส จากผลการศึกษาของ สนธิ คชสิทธิ์ (2524: 49) และเขวาลักษณ์ เลาหะจินดา (2518: 220) พบว่า ผู้ที่เป็นโสดกับผู้ที่แต่งงานแล้ว มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และพิรพรต หุ่นเจริญ (2526: 133) ก็ได้รายงานได้ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในแต่ละองค์ประกอบของงาน แต่ Hammer ในเกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528: 25) ได้ระบุไว้ว่า สถานภาพการสมรสไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา สนธิ คชสิทธิ์ (2524: 49) พบว่า วุฒิปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความพึงพอใจ แต่จะแตกต่างกันทางด้านองค์ประกอบของงาน พิรพรต หุ่นเจริญ (2526: 133) ได้วิจัยพบว่า วุฒิกศึกษาแตกต่างกันในองค์ประกอบของงาน

ประสบการณ์การทำงาน สนธิ คชสิทธิ์ (2524: 50) ได้ศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมาก และประสบการณ์ในการทำงานน้อยไม่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความพึงพอใจ ชลิต พลศิลป์ (2537: 166) ได้ระบุไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อย มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจและคำจูนโดยรวมแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง จุมพล หนิมพาณิช (2527: 90) ได้กล่าวถึงการเลื่อนระดับในการทำงาน ว่ามีประสิทธิผลมากที่สุด ที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เพราะบุคคลโดยทั่วไปได้รับสถานภาพเกียรติคุณเพิ่มขึ้น นอกจากเงินเดือนเขาจะได้รับการยกย่อง การรู้จักจากบุคคลโดยทั่วไป ในองค์การจึงเป็นสิ่งที่จูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย เสถียร

เหลืออร่าม (2523: 77) กล่าวถึงระดับตำแหน่ง มีส่วนสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจที่จะทำงาน คนที่มีตำแหน่งสูง ๆ ย่อมจะมีความภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นไปด้วย

เงินเดือน อรุณ รักธรรม (2523: 145) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการ ปฏิบัติเต็มความสามารถและให้ข้าราชการพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างยาวนานที่สุด สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 125) ได้กล่าวถึงเงินเดือนว่า “ค่าจ้างและเงินเดือน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักงาน และปฏิบัติงานได้ผลดี”

ความดี ความชอบ บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2528: 631) ได้กล่าวถึงความดี ความชอบ ว่าการพิจารณาความดี ความชอบ ที่ยุติธรรมเหมาะสม เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น Fayol ใน ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ (2527: 48) ได้กล่าวว่า รางวัลอื่น ๆ และผลตอบแทนควรจะต้องยุติธรรมและควรจะช่วยให้เกิดสิ่งจูงใจ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานดีขึ้น

หน้าที่ที่รับผิดชอบในการทำงาน ไพโรจน์ สวัสดิ์ (2529: 9) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเสริมในระบบโรงเรียน และการศึกษาดตามอัธยาศัย ตามความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่น สนับสนุนสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอน และการบริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น

การได้รับการฝึกอบรม เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ ในอนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 22) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการจัดระเบียบที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านทัศนคติ พฤติกรรมทั่วไป ความถนัด ความชำนาญ ความรู้ และความสามารถของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สมยศ นาวิการ (2522: 470) กล่าวเพิ่มเติมว่า สาเหตุการลาออกจากงาน หรือไม่พึงพอใจในการทำงานว่าปัจจัยหนึ่งมาจาก การขาดการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมที่ไม่ดี

ภารกิจของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ภารกิจที่มอบหมายให้ ทออยู่ แก้วไทรสะ (2525: 10) ได้กล่าวไว้ว่า ปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นผู้ดำเนินงานในนามของกรมการศึกษานอกโรงเรียนดังนี้

1. จัดและให้บริการ การศึกษานอกโรงเรียน แก่เกษตรกรและประชาชนทั่วไป ตามความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่น
2. จัดและประสานให้มีศูนย์การเรียน หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นเครือข่ายการบริหารการศึกษานอกโรงเรียน ได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง และส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาของตนเอง ในลักษณะของศูนย์การศึกษาชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาวางแผนและบริการการศึกษา ต่อสมาชิกในชุมชนและระหว่างชุมชน
3. กำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน การศึกษานอกโรงเรียน ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา พัฒนา สรรหาบุคลากร ให้จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน
4. จัดทำแผนงานและกิจกรรมด้านการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรแหล่งวิทยาการท้องถิ่น ประสานงานกับหน่วยงานระดับหมู่บ้านตำบล และอำเภอ
5. กำหนดแนวทางการดำเนินงานรวมทั้งกำหนดข้อตกลงร่วมกัน ในการดำเนินงาน การศึกษาตามรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่หน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียน
6. จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ และกำหนดปัญหา ความต้องการของตนเองได้ จัดทำแผนงานด้านการศึกษา และด้านสาขาวิชาชีพ โดยใช้ทรัพยากรและวิทยาการในท้องถิ่นนั้น ๆ
7. ส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาด้านสาขาอาชีพการเกษตร และเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ ให้ได้เข้าใจถึงความหมายของการเกษตร เพื่อเป็นแนวทางการคิดริเริ่มและนำเอาความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของเกษตรกรได้

นอกเหนือจากหน้าที่ดังกล่าวแล้ว งานให้การศึกษาด้านการเกษตร กรมการศึกษานอกโรงเรียนถือว่าเป็นงานที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการให้ความรู้ในด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกัน เพราะว่าเป็นนโยบายหลักที่จะต้องให้ประชาชนผู้มารับบริการจะได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถประกอบอาชีพเสริมตนเอง และครอบครัวในโอกาสต่อไป

ภาคสรุป (Overview)

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่อเกษตรกรและประชาชนทั่วไปในจังหวัดภาคเหนือตอนบนนั้น ก็เพื่อจะรู้ว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคเหนือตอนบนมีความพึงพอใจต่องานที่ทำมาน้อยเพียงไร ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับระดับการตอบสนองความต้องการ โดยการศึกษาได้จากลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม และที่สำคัญการร่วมมือของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเพื่อจะได้มีประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบนนั่นเอง

จากการตรวจสอบเอกสารทฤษฎี รายงานการวิจัยความพึงพอใจต่องานจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีแรงจูงใจ เกิดความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับการตอบสนองความต้องการ โดยมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ประสบการณ์และฝึกอบรม ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม เหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานยังรวมไปถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอีก 10 ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจตามทฤษฎีของ Herzberg ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ประการสุดท้ายความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้จะเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจต่องาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

(Conceptual Framework of the Study)

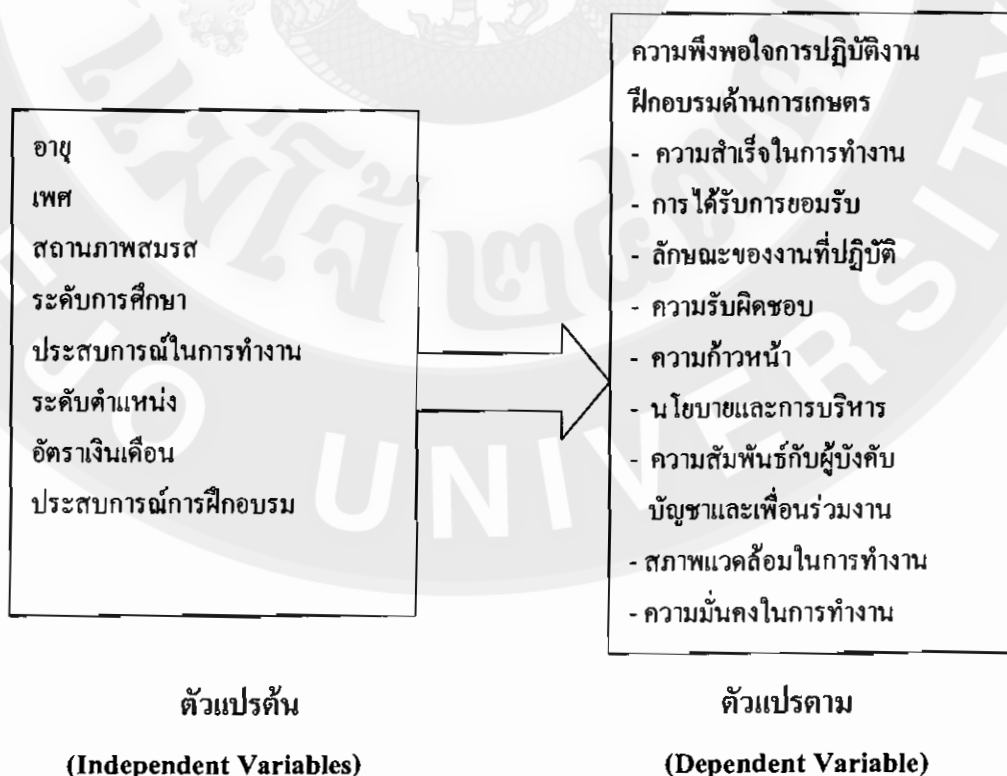
งานวิจัย ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบนมีกรอบแนวคิดและตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การฝึกอบรม

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงองค์ประกอบด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมและตัวแปรตามเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการวิจัยในครั้งนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย (conceptual framework of the study)

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses)

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานฝึกรอบรมให้การศึกษาด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definition of Terms)

การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความหมายขอบเขตแต่ละตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกรอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ หมายถึง ความโน้มเอียงของความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีต่องานที่รับผิดชอบหรือต้องปฏิบัติ โดยพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง และความมั่นคงในการทำงาน โดยให้ระดับความพึงพอใจต้องงานไว้ดังนี้ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจ ความต้องการหรือความอยากที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

การได้รับความยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับ ในความสามารถในขณะปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ และตรงตามเป้าหมายกำหนด เวลาของแบบงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย ความพอดี ความน่าสนใจ ความรู้ ท้าทายให้
อยากทำ อยากปฏิบัติ ตลอดจนตนเองมีความรู้สึกรู้สึกว่าสามารถจะทำได้

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาส
ศึกษาต่อ เข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

(Locale of the Study)

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน รวม 8 จังหวัด คือ เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ และน่าน ซึ่งคาดว่าข้อมูลที่ได้จะสามารถเป็นตัวแทนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบนได้ดี

ประชากรที่ศึกษา

(Population of the Study)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยแยกเป็นแต่ละจังหวัด ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดเชียงใหม่ 74 คน
2. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย 26 คน
3. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดพะเยา 15 คน
4. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดลำพูน 17 คน
5. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดลำปาง 22 คน
6. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน 10 คน

7. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดแพร่ 16 คน
 8. เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดน่าน 19 คน
- รวม 199 คน

แต่เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา สะดวกในการปฏิบัติมีความเชื่อถือ และถูกต้องแม่นยำกว่า จึงได้สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบมีระบบ

โดยการคิดจำนวนตัวอย่างจากสูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด

เมื่อเทียบเคียงจากสูตรดังกล่าว โดยมีประชากรทั้งสิ้น 199 คน และยอมให้มีการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด = 0.05 จะได้ค่าขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ซึ่งคิดเป็นจำนวนเต็มที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 149 คน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสุ่มตัวอย่างจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
โดยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (systematic random sampling)

ลำดับที่	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ทั้งหมด (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ที่สุ่มได้ (คน)
1	แม่ริม	เชียงใหม่	6	5
2	แม่แตง	"	3	2
3	พร้าว	"	2	1
4	เชียงดาว	"	3	2
5	สะเมิง	"	3	2
6	เวียงแหง	"	3	2
7	ไชยปราการ	"	2	1
8	ฝาง	"	3	2
9	แม่อาย	"	3	2
10	เมืองเชียงใหม่	"	4	3
11	สารภี	"	3	2
12	ดอยสะเก็ด	"	4	3
13	สันทราย	"	4	3
14	สันกำแพง	"	4	3
15	กิ่งอำเภอแม่ออน	"	3	3
16	หางดง	"	3	2
17	สันป่าดง	"	3	2
18	แม่วาง	"	3	2
19	กิ่งอำเภอดอยหล่อ	"	4	3
20	จอมทอง	"	3	2
21	ฮอด	"	2	1
22	ดอยเต่า	"	2	1
23	แม่แจ่ม	"	2	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ทั้งหมด (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ที่สุ่มได้ (คน)
24	อมก๋อย	เชียงใหม่	2	2
25	เมือง	เชียงราย	2	2
26	เชียงของ	"	2	2
27	เชียงแสน	"	2	2
28	เทิง	"	1	1
29	ป่าแดด	"	1	1
30	พระยาเม็งราย	"	2	2
31	พาน	"	2	1
32	แม่จัน	"	2	1
33	แม่สรวย	"	1	1
34	แม่สาย	"	1	1
35	เวียงชัย	"	2	1
36	เวียงป่าเป้า	"	2	5
37	เวียงแก่น	"	1	1
38	ขุนตาล	"	1	1
39	กิ่งอำเภอแม่ฟ้าหลวง	"	1	1
40	กิ่งอำเภอแม่ลาว	"	1	1
41	เชียงรุ้ง	"	1	1
42	ดอยหลวง	"	1	1
43	จุน	พะเยา	2	1
44	เชียงคำ	"	3	2
45	เชียงม่วน	"	1	1
46	คำใต้	"	3	3
47	ปง	"	2	2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ทั้งหมด (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ที่ส่งได้ (คน)
48	เมือง	พะเยา	2	2
49	แม่ใจ	"	1	1
50	กิ่งอำเภอภูซาง	"	1	1
51	บ้านโฮ่ง	ลำพูน	2	1
52	ป่าซาง	"	2	2
53	เมือง	"	4	3
54	แม่ทา	"	1	1
55	ลี้	"	1	1
56	ทุ่งหัวช้าง	"	1	1
57	บ้านธิ	"	4	2
58	เวียงหนองล่อง	"	2	1
59	เกาะคา	ลำปาง	2	2
60	งาว	"	2	2
61	แจ้ห่ม	"	2	1
62	เถิน	"	2	1
63	เมือง	"	3	2
64	เมืองปาน	"	1	1
65	แม่ทะ	"	1	1
66	แม่พริก	"	1	1
67	แม่เมะ	"	2	1
68	วังเหนือ	"	2	1
69	สบปราบ	"	1	1
70	เสริมงาม	"	1	1
71	ห้างฉัตร	"	2	2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ทั้งหมด (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ที่ส่งได้ (คน)
72	ขุนยวม	แม่ฮ่องสอน	1	1
73	ป่าป	"	1	1
74	เมือง	"	2	2
75	แม่ลาน้อย	"	1	1
76	แม่สะเรียง	"	2	1
77	สบเมย	"	2	2
78	ปางมะผ้า	"	1	1
79	เด่นชัย	แพร่	2	1
80	เมือง	"	2	1
81	ร้องกวาง	"	2	1
82	ลอง	"	2	2
83	วังชิ้น	"	2	1
84	สอง	"	2	1
85	สูงเม่น	"	2	1
86	หนองม่วงไข่	"	2	1
87	เขียงกลาง	น่าน	2	2
88	ท่าวังผา	"	1	1
89	ทุ่งช้าง	"	1	1
90	น่าน้อย	"	1	1
91	ปัว	"	1	1
92	แม่จริม	"	1	1
93	เวียงสา	"	2	1
94	นาหมื่น	"	2	1
95	บ่อเกลือ	"	1	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ทั้งหมด (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ที่สุ่มได้ (คน)
96	บ้านหลวง	น่าน	1	1
97	สันติสุข	”	1	1
98	สองแคว	”	2	1
99	เมือง	”	3	2
รวม	99	8	N = 199	n = 149

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (The Research Instrument)

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นตามแนวทางที่กำหนดไว้จากวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน หน้าที่ที่รับผิดชอบ และจำนวนครั้งในการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่องานฝึกอบรมให้การศึกษาด้านเกษตร ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ความมั่นคงในการทำงาน และมีคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเหตุผลประกอบ ในกรณีที่ตอบพึงพอใจมากที่สุดและพึงพอใจน้อยที่สุด

การทดสอบแบบสอบถาม

(Pre-testing of the Instrument)

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวทางจากการตรวจเอกสารและได้ดำเนินการดังนี้
คือ

1. ตรวจสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม
2. นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยนำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุงความตรงในเนื้อหาแล้วไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ราย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ โดยวิธีหาค่าแบบสหภายใน (internal consistency) ของ Cronbach โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) (ประคอง กรรณสูตร, 2528: 42-44)

สูตรสัมประสิทธิ์ คือ

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[\frac{1 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

n = จำนวนข้อสอบ

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด
หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

เมื่อวิเคราะห์หาค่าโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานฝึกอบรม

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ความสำเร็จในการทำงาน	0.69
การได้รับการยอมรับ	0.89
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.83
ความรับผิดชอบ	0.85
ความก้าวหน้า	0.79
นโยบายและการบริหารงาน	0.84
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.71
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.81
ความมั่นคงในการทำงาน	0.62
รวม	0.95

วิธีการรวบรวมข้อมูล
(Data Collection Procedures)

วิธีการรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ โดยส่งถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดภาคเหนือตอนบน เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ตามรายชื่อที่สุ่มได้จำนวน 149 คน และจัดส่งกลับมายังผู้วิจัย
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุป และรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

(Analysis of Data)

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว มาถอดรหัส วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺) ตามแนวทางดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้ให้ข้อมูล ใช้สรุปรวบรวมด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงในการจัดลำดับชั้น ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ข้อที่สัมพันธ์กันในความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรม ด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยรวมมาเป็นตัวกลางในการแบ่งความพึงพอใจ ออกเป็น 2 ระดับ คือ พึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยกำหนดให้คะแนนที่สูงกว่า คือ พึงพอใจและต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม แสดงว่าไม่พึงพอใจ โดยใช้ไคสแควร์ (Chi-square test)

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

(Research Duration)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 12 เดือน ตั้งแต่ เดือนมกราคม – ธันวาคม 2545

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความพึงพอใจต่องานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 149 คน ในการนำเสนอครั้งนี้ได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่องานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมกับความพึงพอใจงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ลักษณะส่วนบุคคล

เพศ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลประมาณสองในสามเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.12) และหนึ่งในสาม (ร้อยละ 32.88) เป็นเพศชาย ซึ่งกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ตารางที่ 2) อาจเนื่องมาจากผู้หญิงมีความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอน มีความเอาใจใส่แก่นักเรียน จึงทำให้ผู้หญิงมีความสนใจที่มาประกอบอาชีพครู

อายุ

ผลการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.05) มีอายุระหว่าง 36-45 ปี รองลงมาร้อยละ 22.82 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 18.75 มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และร้อยละ 1.34 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุด 57 ปี น้อยที่สุด 23 ปี และมีอายุโดยเฉลี่ย 39 ปี จากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีมากกว่าครึ่งหนึ่ง ซึ่งบุคคลที่อยู่ในวัยนี้เป็นผู้ใหญ่ มีความสุขุม รอบคอบ ในการทำงาน มีความอดทน มีสติปัญญา รู้จักใช้เหตุผล มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานาน

สถานภาพการสมรส

การศึกษาสถานภาพสมรสของผู้ให้ข้อมูลในตารางที่ 3 นั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าสี่ในห้า (ร้อยละ 81.88) มีสถานภาพสมรส รองลงมาร้อยละ 14.77 เป็นโสด ร้อยละ 2.68 หย่าร้าง และร้อยละ 0.67 เป็นหม้าย จากผลการวิจัยกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่สมรสแล้วอาจเนื่องมาจาก ผู้หญิงที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ พร้อมทั้งจะมีครอบครัวและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ตนเอง ซึ่ง จิราพรณ พินศิริกุล (2533: 10) กล่าวว่า คนโสดกับคนที่สมรสแล้วจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความรู้สึกของจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต คนโสดจะรู้สึกไม่ค่อยมั่นคง ขาดจุดหมายที่แน่นอนจะมีผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจะทำให้ความพึงพอใจลดน้อยลงมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว

วุฒิการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 89.93 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 9.40 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนผู้ที่จบการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี (ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง หรือเทียบเท่า) มีเพียงร้อยละ 0.67 (ตารางที่ 3) อาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำเป็นต้องมีการศึกษาในระดับสูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ เป็นผู้ให้ความรู้แก่เยาวชน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	49	32.88
หญิง	100	67.12
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 26	2	1.34
26-35	34	22.82
36-45	85	57.05
มากกว่า 45	28	18.79
อายุมากที่สุด 57 ปี อายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุเฉลี่ย 39 ปี SD = 6.47		
สถานภาพการสมรส		
โสด	22	14.77
สมรส	122	81.88
หม้าย/หย่าร้าง	5	3.35
วุฒิการศึกษา		
ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือเทียบเท่า	1	0.67
ปริญญาตรี	134	89.93
ปริญญาโท	14	9.40

ลักษณะทางเศรษฐกิจ

เงินเดือน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 42.92 มีเงินเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท รองลงมาร้อยละ 41.61 มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 10.74 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท และร้อยละ 4.70 มีเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท โดยผู้ให้ข้อมูลมีเงินเดือนสูงที่สุด 23,260 บาท เงินเดือนน้อยที่สุด 6,540 บาท โดยมีเงินเดือนเฉลี่ย 11,829 บาท

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ

(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน (บาท)		
5,000-10,000	64	42.95
10,001-15,000	62	41.61
15,001-20,000	16	10.74
มากกว่า 20,000	7	4.70
เงินเดือนมากที่สุด 23,260 บาท น้อยที่สุด 6,540 บาท เงินเดือนเฉลี่ย 11,829 บาท SD = 3979.93		

ลักษณะทางสังคม

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56.38) มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 36.24) มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 7.38) เท่านั้นที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด 34 ปี น้อยที่สุด 1 ปี และมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12 ปี (ตารางที่ 5)

ระดับตำแหน่ง (ซี)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 35.57 มีระดับตำแหน่ง (ซี) ในระดับ 5 รองลงมา ร้อยละ 22.15 มีระดับตำแหน่ง (ซี) ระดับ 6 ร้อยละ 20.13 มีระดับตำแหน่ง (ซี) ในระดับ 4 ร้อยละ 15.44 มีระดับตำแหน่ง (ซี) ระดับ 7 ร้อยละ 5.37 มีระดับตำแหน่ง (ซี) ระดับ 3 และร้อยละ 1.34 มีระดับตำแหน่ง (ซี) ระดับ 8 โดยผู้ให้ข้อมูลมีระดับตำแหน่ง (ซี) สูงสุดคือ ระดับ 8 ระดับตำแหน่ง (ซี) น้อยที่สุด คือ ระดับ 3 โดยมีระดับตำแหน่ง (ซี) โดยเฉลี่ยในระดับ 5

การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

ผลการวิจัยพบว่า มีผู้ให้ข้อมูลมากถึง ร้อยละ 88.59 ระบุว่าเคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านส่งเสริมการเกษตร จากหน่วยงานของรัฐและเอกชน 1-2 ครั้ง มีเพียงร้อยละ 11.41 เท่านั้นที่เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 2 ครั้ง โดยผู้ให้ข้อมูลได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านส่งเสริมการเกษตรจากหน่วยงานของรัฐและเอกชนมากที่สุด 5 ครั้ง น้อยที่สุด 1 ครั้ง โดยได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ย 1 ครั้ง (ตารางที่ 5) ผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาสอนแก่เยาวชน

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม

(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1-10	54	36.24
11-20	84	56.38
21-30	10	6.71
มากกว่า 30	1	0.67
ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 34 ปี ประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุด 1 ปี		
ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12 ปี SD = 5.64		
ระดับตำแหน่ง (ซี)		
ระดับ 3	8	5.37
ระดับ 4	30	20.13
ระดับ 5	53	35.57
ระดับ 6	33	22.15
ระดับ 7	23	15.44
ระดับ 8	2	1.34
ระดับตำแหน่งสูงสุด 8 ระดับตำแหน่งต่ำสุด 1 ระดับตำแหน่งเฉลี่ย 5 SD = 2.33		
การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ (ครั้ง)		
1-2	132	88.59
3-4	15	10.07
มากกว่า 4	2	1.34
ฝึกอบรมมากที่สุด 5 ครั้ง น้อยที่สุด 1 ครั้ง เฉลี่ย 1 ครั้ง SD.= 0.80		

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกรอบมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกรอบมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการศึกษถึงความพอใจของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนการปฏิบัติงานฝึกรอบมด้านการเกษตร 7 ด้านคือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสำเร็จในงาน

จากผลการวิจัยในตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงาน ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยรวม 3.82) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน ทั้ง 5 ข้อความพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานฝึกรอบมด้านการเกษตรในระดับมาก ทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. พพอใจที่มีโอกาสทำงานได้ดีที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.89, SD = .53)
2. พพอใจที่มีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ (คะแนนเฉลี่ย 3.87, SD = .52)
3. พพอใจต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.88, SD = .80)
4. พพอใจที่ได้ใช้หลักวิชาการทางเกษตรมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.79, SD = .63)
5. พพอใจความรู้และทักษะที่เกษตรกรสามารถนำไปปฏิบัติได้หลังการฝึกรอบมเกษตรกรที่ผ่านมา (คะแนนเฉลี่ย 3.72, SD = .60)

จึงกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในงานฝึกรอบมด้านการเกษตร ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนพพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานอย่างดีที่สุด มีความเป็นอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทำงาน ในส่วนของงานที่ได้รับมอบหมายก็มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนได้นำหลักวิชาการทางการเกษตรมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานและพึงพอใจความรู้ ทักษะที่เกษตรกรสามารถนำไปปฏิบัติได้หลังการฝึกรอบมเกษตรกรที่ผ่านมา จึงทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อความสำเร็จในงาน

(n = 149)

ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจ										ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. พพอใจที่มีโอกาสทำงานได้ดีที่สุด	13	8.73	108	72.48	27	18.12	1	0.67	-	-	3.89	มาก
2. พพอใจที่มีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถของ ตนเองในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	12	8.05	106	71.14	31	20.81	-	-	-	-	3.87	มาก
3. พพอใจต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย	21	14.09	82	55.03	42	28.19	4	2.19	-	-	3.81	มาก
4. พพอใจที่ได้ใช้หลักวิชาการทางการเกษตรมาช่วย แก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่	14	9.39	93	62.42	40	26.85	1	0.67	1	0.67	3.79	มาก
5. พพอใจความรู้และทักษะทำ เกษตรกรสามารถนำ ไปปฏิบัติได้หลังการฝึกอบรมเกษตรกรที่ผ่านมา	9	6.04	91	61.08	48	32.21	1	0.67	-	-	3.72	มาก
รวม											3.82	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง
 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การได้รับการยอมรับ

เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยรวม 3.73) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ทั้ง 5 ข้อความพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมากทุกข้อความ (ตารางที่ 7) ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญ (คะแนนเฉลี่ย 3.82, SD = .64)
2. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดของท่าน (คะแนนเฉลี่ย 3.77, SD = .61)
3. มีความพอใจต่องานที่ได้ทำมาซึ่งมีคนรับรู้การทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.70, SD = .55)
4. พพอใจที่มีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทน (คะแนนเฉลี่ย 3.70, SD = .61)
5. พพอใจที่จะเสนอแนวความคิดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 3.68, SD = .53)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญของตน ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพึงพอใจต่องานที่ทำซึ่งมีความรับรู้การทำงานของตนเอง และพึงพอใจที่มีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทนและพึงพอใจที่ได้เสนอแนวความคิดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อการได้รับการยอมรับ

(n = 149)

การได้รับการยอมรับ	ความพึงพอใจ										ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญของท่าน	19	12.75	84	56.38	46	31.25	-	-	-	-	3.82	มาก
2. การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดของท่านท่านมีความพึงพอใจเพียงใด	14	9.40	87	58.39	48	32.21	-	-	-	-	3.77	มาก
3. มีความพอใจต่องานที่ได้ทำมาซึ่งมีคนรับรู้การทำงาน	7	4.70	91	61.07	51	34.23	-	-	-	-	3.70	มาก
4. พอใจที่มีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทน	12	8.05	79	53.02	58	38.93	-	-	-	-	3.69	มาก
5. พอใจที่จะเสนอแนวความคิดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา	5	3.36	92	61.74	52	34.90	-	-	-	-	3.68	มาก
รวม											3.73	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง
1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากผลการวิจัย ในตารางที่ 8 พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยรวม 3.64) หากพิจารณา คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติทั้ง 5 ข้อความ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมากจำนวน 4 ข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. พพอใจในงานที่ทำซึ่งมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน (คะแนนเฉลี่ย 3.88, SD = .58)
2. พพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กับเกษตรกรได้อย่างเต็มที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.85, SD = .68)
3. พพอใจความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น ที่ร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเกษตรด้านต่างๆ ที่ดำเนินมา (คะแนนเฉลี่ย 3.64, SD = .55)
4. พพอใจในงานที่ทำซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (คะแนนเฉลี่ย 3.58, SD = .53)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนพึงพอใจงานที่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง พพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กับเกษตรกรได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นที่ร่วมส่งเสริมการเกษตรด้านต่าง ๆ และมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ต้องอาศัย การตัดสินใจของตนเอง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ

ส่วนอีก 1 ข้อความ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลางคือ มีความพึงพอใจต่องานได้ตอบหนังสือในสำนักงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.25, SD = .52)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n = 149)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความพึงพอใจ										ค่า	ระดับ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		คะแนน	ความ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	เฉลี่ย	พึงพอใจ
1. พพอใจในงานที่ทำซึ่งมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	16	10.74	100	67.11	32	21.48	1	0.67	-	-	3.88	มาก
2. พพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กับเกษตรกรได้อย่างเต็มที่	24	16.11	79	53.02	45	30.20	1	0.67	-	-	3.85	มาก
3. พพอใจความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่ร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเกษตรด้านต่าง ๆ ที่ดำเนินมา	3	2.01	92	61.75	52	34.90	2	1.34	-	-	3.64	มาก
4. พพอใจในงานที่ทำซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	3	2.01	80	53.69	66	44.30	-	-	-	-	3.58	มาก
5. พพอใจต่องานได้คอบหนังสือในสำนักงานเพียงใด	43	28.86	100	67.11	6	4.03	-	-	-	-	3.25	ปานกลาง
รวม											3.64	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง
 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ความรับผิดชอบ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยรวม 3.61) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในความรับผิดชอบทั้ง 5 ข้อความ ดังแสดงในตารางที่ 9 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมากทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้

1. พพอใจต่ออำนาจในการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ในงานที่ท่านรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.68, SD = .55)
2. พพอใจที่หน่วยงานของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับสายงานบังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 3.66, SD = .52)
3. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานกิจกรรมด้านส่งเสริมการเกษตรให้รับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.60, SD = .56)
4. พพอใจต่อการจัดทำรายงานต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ (คะแนนเฉลี่ย 3.58, SD = .55)
5. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโครงการนอกเหนือจากงานประจำ (คะแนนเฉลี่ย 3.53, SD = .58)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในงาน ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับสายงานบังคับบัญชา โดยที่เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน พึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายกิจกรรมด้านการส่งเสริมการเกษตรให้รับผิดชอบ โดยที่มีความพึงพอใจต่อการจัดทำรายงานต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้และพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโครงการนอกเหนือจากงานประจำ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อความรับผิดชอบ

(n = 149)

ความรับผิดชอบ	ความพึงพอใจ										ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. พพอใจต่ออำนาจในการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชา มอบให้ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	6	4.03	90	60.40	53	35.57	-	-	-	-	3.68	มาก
2. พพอใจที่หน่วยงานของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ตามลำดับสายงานบังคับบัญชา	3	2.01	92	61.75	54	36.24	-	-	-	-	3.66	มาก
3. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานกิจกรรม ด้านส่งเสริมการเกษตรให้รับผิดชอบ	4	2.69	83	55.70	61	40.94	1	0.67	-	-	3.60	มาก
4. พพอใจต่อการจัดทำรายงานต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้	3	2.01	82	55.03	63	42.29	1	0.67	-	-	3.58	มาก
5. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโครงการ นอกเหนือจากงานประจำ	2	1.34	79	53.02	64	42.95	4	2.69	-	-	3.53	มาก
รวม											3.61	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง
 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ความก้าวหน้า

เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ระบุว่ามีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยรวม 4.16) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงาน ทั้ง 5 ข้อความ พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในความก้าวหน้า ระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ (ตารางที่ 10)

1. พอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ (คะแนนเฉลี่ย 4.72, SD = .58)
2. พอใจที่ได้เดินทางไปดูงานยังต่างประเทศเป็นการเพิ่มเติมประสบการณ์ (คะแนนเฉลี่ย 4.51, SD = .61)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในงานในระดับมากที่สุด ในเรื่องของการที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และพึงพอใจมากที่สุดต่อการที่ได้เดินทางไปดูงานยังต่างประเทศเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ หรือเป็นการเดินทางไปต่างประเทศเพื่อดูงาน เป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์และมีความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงให้เข้ากับงานของตน

ส่วนอีก 3 ข้อความ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. พอใจที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ด้านส่งเสริมการเกษตรจากภาคเอกชนหรือภาครัฐ ได้จัดขึ้นเป็นประจำ (คะแนนเฉลี่ย 3.93, SD = 2.54)
2. พอใจได้เดินทางไปประชุมสัมมนาในงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ (คะแนนเฉลี่ย 3.85, SD = .45)
3. พอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่เพราะเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.81, SD = .52)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก ในการที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตร จากภาคเอกชนหรือภาครัฐจัดขึ้น โดยที่การเข้ารับการอบรม/สัมมนาตรงกับงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ ซึ่งทำให้เกิดความรู้และประสบการณ์ และพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่เพราะเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อความก้าวหน้า

(n = 149)

ความก้าวหน้า	ความพึงพอใจ										ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. พพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อทั้ง ในและต่างประเทศ	116	77.85	25	16.78	7	4.70	1	0.67	-	-	4.72	มากที่สุด
2. พพอใจที่ได้เดินทางไปดูงานต่างจังหวัดเป็นการ เพิ่มเติมประสบการณ์	85	57.05	55	36.91	9	6.04	-	-	-	-	4.51	มากที่สุด
3. พพอใจที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตรจาก ภาคเอกชนหรือภาครัฐได้จัดขึ้นเป็นประจำ	6	4.03	98	65.77	43	28.66	2	1.34	-	-	3.93	มาก
4. พพอใจได้เดินทางไปประชุมสัมมนาในงานที่ รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ	5	3.36	116	77.85	28	18.79	-	-	-	-	3.85	มาก
5. พพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่เพราะเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	8	5.37	106	71.14	34	22.82	1	0.67	-	-	3.81	มาก
รวม											4.16	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

นโยบายและการบริหารงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยรวม 3.82) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารงาน ทั้ง 5 ข้อรวม พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. พอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย (คะแนนเฉลี่ย 3.99, SD = 2.55)
2. พอใจที่สำนักงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน (คะแนนเฉลี่ย 3.96, SD = 2.44)
3. พอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ (คะแนนเฉลี่ย 3.85, SD = .60)
4. พอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.72, SD = .51)
5. พอใจวิธีการนิเทศงานของจังหวัด (คะแนนเฉลี่ย 3.58, SD = .54)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน ในระดับมาก เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้ ซึ่งมีความพึงพอใจที่สำนักงานมีการจัดการทำแผนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ซึ่งง่ายต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ตลอดจนมีความพึงพอใจในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบและพอใจวิธีการนิเทศงานของจังหวัด

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลก่อนนโยบายและการบริหารงาน

(n = 149)

นโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ										ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. พอใจที่สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตาม นโยบาย	17	11.41	82	55.03	50	33.56	-	-	-	-	3.99	มาก
2. พอใจที่สำนักงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	3	2.01	107	71.81	39	26.18	-	-	-	-	3.96	มาก
3. พอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงาน ที่วางไว้	16	10.74	96	64.43	36	24.16	1	0.67	-	-	3.85	มาก
4. พอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบ	3	2.01	102	68.46	43	28.56	1	0.67	-	-	3.72	มาก
5. พอใจวิธีการนิเทศงานของจังหวัด	2	1.34	83	55.71	63	42.28	1	0.67	-	-	3.58	มาก
รวม											3.82	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง
 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.01) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้ง 5 ข้อความ ในตารางที่ 12 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก ทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหให้กับท่านเสมอเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 4.06, SD = .51)
2. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองเสมอทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ (คะแนนเฉลี่ย 4.01, SD = .55)
3. พพอใจที่มีผู้บังคับบัญชารู้เข้าใจในปัญหาการปฏิบัติงานที่ท่านประสบอยู่และคอยให้การช่วยเหลือให้กำลังใจเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 4.00, SD = .67)
4. พพอใจบรรยากาศความสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในที่ทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 4.00, SD = .68)
5. พพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ (คะแนนเฉลี่ย 3.99, SD = .49)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองเสมอทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา รู้และเข้าใจในปัญหาของการปฏิบัติงาน คอยให้ขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ รวมทั้งบรรยากาศความสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในที่ทำงาน ในส่วนของเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n = 149)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ										ค่า	ระดับ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		คะแนน	ความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	เฉลี่ย	
1. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหให้กับท่านเสมอเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	24	16.10	110	73.83	15	10.07	-	-	-	-	4.06	มาก
2. พพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองเสมอทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	23	15.44	105	70.47	21	14.09	-	-	-	-	4.01	มาก
3. พพอใจที่มีผู้บังคับบัญชารู้ เข้าใจในปัญหาการปฏิบัติงานที่ท่านประสบอยู่และคอยให้การช่วยเหลือให้กำลังใจเสมอ	33	22.15	85	57.05	30	20.13	1	0.67	-	-	4.00	มาก
4. พพอใจบรรยากาศความสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในที่ทำงาน	34	22.82	83	55.70	31	20.81	1	0.67	-	-	4.00	มาก
5. พพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ	17	11.41	114	76.51	18	12.08	-	-	-	-	3.99	มาก
รวม											4.01	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.47) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 6 ข้อความ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมากจำนวน 4 ข้อความ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ (ตารางที่ 13)

1. พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบัน (คะแนนเฉลี่ย 3.64, SD = .64)
2. พพอใจต่อการจัดสัดส่วนและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.52, SD = .56)
3. พพอใจต่อความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในตำแหน่ง (คะแนนเฉลี่ย 3.47, SD = .54)
4. พพอใจต่อความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบคนในตำแหน่งต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 3.45, SD = .54)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน มีการจัดสัดส่วนถ่ายเทอากาศ และความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในตำแหน่งต่าง ๆ

ส่วนจำนวน 2 ข้อความ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจต่อปริมาณวัสดุอุปกรณ์ที่มีในหน่วยงานและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ (คะแนนเฉลี่ย 3.38, SD = .60) ซึ่งในปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าวัสดุอุปกรณ์ยังมีน้อยและไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวไกลทุก ๆ วัน (คะแนนเฉลี่ย 3.34, SD = .55)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 149)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความพึงพอใจ										ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบัน	12	8.05	72	48.32	64	42.96	1	0.67	-	-	3.64	มาก
2. พพอใจต่อการจัดสัดส่วนและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	4	2.68	71	47.65	73	49.00	1	0.67	-	-	3.52	มาก
3. พพอใจต่อความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในตำแหน่ง	-	-	71	47.65	77	51.68	1	0.67	-	-	3.47	มาก
4. พพอใจต่อความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบคนในตำแหน่งต่าง ๆ	1	0.67	67	44.94	79	53.02	2	1.34	-	-	3.45	มาก
5. พพอใจต่อปริมาณโสตทัศนูปกรณ์ที่มีในหน่วยงาน	3	2.01	56	37.58	84	56.38	6	4.03	-	-	3.38	ปานกลาง
6. พพอใจต่อความเพียงพอวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่	-	-	57	38.25	86	57.72	6	4.03	-	-	3.34	ปานกลาง
รวม											3.47	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง
 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยรวม 3.87) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ทั้ง 5 ข้อความ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. พอใจที่สามารถเสนอความคิดเห็นในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.96, SD = .49)
2. พอใจในตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบันซึ่งให้อำนาจที่มั่นคงมีความเจริญก้าวหน้า (คะแนนเฉลี่ย 3.89, SD = .50)
3. พอใจที่ได้รับเงินเดือนขึ้นอย่างน้อย 1 ขั้นเป็นประจำ (คะแนนเฉลี่ย 3.86, SD = .60)
4. พอใจที่ได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขณะทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.84, SD = .55)
5. พอใจที่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนไปประจำยังอำเภออื่นเพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น (คะแนนเฉลี่ย 3.78, SD = .56)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากพึงพอใจที่สามารถเสนอความคิดเห็นในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน พอใจกับตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งทำให้อำนาจที่มั่นคงมีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างน้อย 1 ขั้นเป็นประจำ และการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาและปฏิบัติงานและพอใจที่มีการโยกย้าย สับเปลี่ยน การปฏิบัติงานโดยไปประจำอำเภออื่น เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจึงมีความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อความมั่นคงในการทำงาน

(n = 149)

ความมั่นคงในการทำงาน	ความพึงพอใจ										ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. พอใจที่สามารถเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา งานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและได้รับความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	15	10.07	100	67.11	33	22.15	1	0.67	-	-	3.96	มาก
2. พอใจในตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบันซึ่งให้อาณาเขต ที่มั่นคงมีความเจริญก้าวหน้า	12	8.05	72	48.32	64	42.96	1	0.67	-	-	3.89	มาก
3. พอใจที่ได้รับเงินเดือนขึ้นอย่างน้อย 1 ขั้นเป็นประจำ	9	6.04	99	66.44	40	26.85	1	0.67	-	-	3.86	มาก
4. พอใจที่ได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขณะทำงาน	10	6.71	113	75.84	25	16.78	1	0.67	-	-	3.84	มาก
5. พอใจที่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนไปประจำยัง อำเภออื่นเพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	12	8.05	101	67.79	36	24.16	-	-	-	-	3.78	มาก
รวม											3.87	มาก

หมายเหตุ: 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมากที่สุด
 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจมาก
 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจปานกลาง
 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อย
 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

**ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกรอบรม ด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
กับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม**

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกรอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน กับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อทดสอบลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูลกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 15-39

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจความสำเร็จในการทำงาน

อายุ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 15) ใช้เกณฑ์การวัดอายุโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอายุมาก และผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน มาก และน้อยใกล้เคียงกันโดยผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 23.49 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 28.86 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 26.17 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 21.48 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมาก อายุน้อยและความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 1.505^*$, $P = .220$)

เพศ

ตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานมากและน้อย มีประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ให้มูลที่เป็นเพศหญิง โดยผู้ให้ข้อมูลเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 33.56 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 33.56 ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลเพศชาย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 16.10 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 16.78 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงเพศชายกับความพึงพอใจต่อและความสำเร็จในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 0.14^{ns}$, $P = .907$)

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย ตารางที่ 15 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 8.05 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 6.71 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 41.62 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 43.62 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสและที่ยังเป็นโสดอยู่กับความพึงพอใจต่อสำเร็จในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 0.246^{ns}$, $P = .620$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งการเกณฑ์การศึกษา ในตารางที่ 15 ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่า โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 48.99 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 50.34 ผู้ให้ข้อมูลที่ระดับการศึกษาต่ำ มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 0.67 และไม่มีผู้ใดระบุว่ามีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน อาจมาเนื่องจาก การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับอายุ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน

(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	32	21.48	39	26.17	71	47.65	1.504 ^{ns}	.220
มาก (> 39 ปี)	43	28.86	25	23.49	68	52.35		
รวม	75	50.34	64	49.66	149	100.00		
เพศ								
ชาย	25	16.78	24	16.10	49	32.88	.014 ^{ns}	.907
หญิง	50	33.56	50	33.56	100	67.12		
รวม	75	50.34	47	49.66	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	10	6.71	12	8.05	22	14.46	.246 ^{ns}	.620
สมรส	65	43.62	62	41.62	127	85.24		
รวม	75	50.33	74	49.67	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ ($\leq$ ปริญญาตรี)	-	-	1	0.67	1	0.67		
สูง ($>$ ปริญญาตรี)	75	50.34	73	48.99	148	99.33		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจความสำเร็จในการทำงาน

เงินเดือน

ผลการวิจัยในตารางที่ 16 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือนโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 18.79 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 23.49 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 30.87 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานน้อย ร้อยละ 26.85 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานแล้วพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.190^{ns}$, $P = .275$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน อาจมาเนื่องจาก การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนมากหรือน้อย

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน
(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	40	26.85	46	30.87	86	57.72	1.190 ^{ns}	.275
มาก (> 11829 บาท)	35	23.49	28	18.79	63	42.28		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		

ลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 17 ได้ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย (12 ปี) หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 20.80 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 22.82 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 28.86 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 27.52 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .179^a$, $P = .672$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 17 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่ง โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 16.78 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 22.15 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 32.88 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 28.19 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.163^a$, $P = .201$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

เกณฑ์การแบ่งประสบการณ์การฝึกอบรมในตารางที่ 17 ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย (2 ครั้ง) หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อความ

สำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 4.70 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานน้อย ร้อยละ 6.71 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 44.97 และมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานน้อย ร้อยละ 43.62 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การฝึกอบรมมากและน้อย กับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 553^{ns}$, $P = .475$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งและประสบการณ์ฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจในความสำเร็จในงาน อาจเนื่องมาจากการที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์นั้น เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานระดับตำแหน่งและประสบการณ์ฝึกอบรม

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคม กับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน

(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (< 12 ปี)	41	27.52	43	28.86	84	56.38	.179 ^{ns}	.672
มาก (> 12 ปี)	34	22.82	31	20.80	65	43.62		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ (< ระดับ 3)	42	28.19	49	32.88	91	61.07	1.635 ^{ns}	.201
สูง (> ระดับ 3)	33	22.15	25	16.78	58	38.93		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (< 2 ครั้ง)	65	43.62	67	44.97	132	88.59	.553 ^{ns}	.457
มาก (> 2 ครั้ง)	10	6.71	7	4.70	17	11.41		
รวม	75	50.33	74	49.67	149	100.00		

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

อายุ

จากผลการวิจัยใน (ตารางที่ 18) ได้ใช้เกณฑ์เกณฑ์การวัดอายุโดย แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 22.15 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 30.20 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 27.52 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 20.13 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุมากและอายุน้อยกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 3.544^{ns}$, $P = .060$)

เพศ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 18) ผู้ให้ข้อมูลเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 33.56 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 33.56 ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 16.10 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 16.78 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและเพศชายกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับแล้ว พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .014^{ns}$, $P = .907$)

สถานภาพสมรส

โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสดในตารางที่ 18 มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 7.38 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 7.38 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 42.29 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 42.95 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสว่าโสดหรือไม่โสดต่อการได้รับการยอมรับ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = .001^{ns}$, $P = .973$)

ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยในตารางที่ 18 ใช้เกณฑ์การแบ่งการศึกษา เป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 48.66 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 49.66 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 0.68 โดยลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกับกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาว่าสูงหรือต่ำกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

(n = 149)								
ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39ปี)	30	20.13	41	27.52	71	47.65	3.544 ^{ns}	.060
มาก (> 39ปี)	45	30.20	33	22.15	68	52.35		
รวม	75	50.33	74	49.67	149	100.00		
เพศ								
ชาย	25	16.78	24	16.10	49	32.88	0.014 ^{ns}	.907
หญิง	50	33.56	50	37.56	100	67.12		
รวม	75	50.34	74	53.66	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	11	7.38	11	7.38	22	14.46	0.001 ^{ns}	.973
สมรส	64	42.95	63	42.29	127	85.24		
รวม	74	50.33	74	49.67	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ (≤ ปริญญาตรี)	1	0.68	-	-	1	0.67	-	-
สูง (> ปริญญาตรี)	74	49.66	74	49.66	148	99.33		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ อาจเนื่องมาจากการได้รับการยอมรับในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

เงินเดือน

ในตารางที่ 19 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือนโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 20.13 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 22.14 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 29.54 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับน้อย ร้อยละ 28.19 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมาและน้อยกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับแล้ว พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 2.605^{ns}$, $P = .106$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ อาจเนื่องมาจากการได้รับการยอมรับในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

(n = 149)

ตัวแปร	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	42	28.19	44	29.54	82	57.73	2.605 ^{ns}	.106
มาก (> 11829 บาท)	33	22.14	30	20.13	63	42.27		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		

ลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

ประสบการณ์ในการทำงาน

ในตารางที่ 20 ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 21.48 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 22.14 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 28.19 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 28.19 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 0.078^{ns}$, $P = .780$)

ระดับตำแหน่ง

ในตารางที่ 20 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่งโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับใน

ระดับมาก ร้อยละ 17.45 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 21.48 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 32.21 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย ร้อยละ 28.86 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\chi^2 = .889^a$, $P = .346$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

ในตารางที่ 20 ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์การฝึกอบรม โดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (2 ครั้ง) หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 5.36 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับน้อย ร้อยละ 6.04 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก ร้อยละ 44.30 และมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับน้อย ร้อยละ 44.30 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การฝึกอบรมมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .052^a$, $P = .819$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ อาจเนื่องมาจากการได้รับการยอมรับในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การที่เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงหรือต่ำ ตลอดจนการมีระดับตำแหน่งสูงหรือต่ำ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากหรือน้อย ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับในหน่วยงาน

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (< 12 ปี)	42	28.19	42	28.19	84	56.38	0.078 ^{ns}	.780
มาก (> 12 ปี)	33	22.14	32	21.48	65	43.62		
รวม	75	50.33	74	49.67	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ (< ระดับ 3)	43	28.86	48	32.21	91	61.07	0.889 ^{ns}	.346
สูง (> ระดับ 3)	32	21.48	26	17.45	58	38.93		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (<= 2 ครั้ง)	66	44.30	66	44.30	132	88.60	0.052 ^{ns}	.819
มาก (> 2 ครั้ง)	9	6.04	8	5.36	17	11.40		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อายุ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 21) ได้ใช้เกณฑ์การวัดอายุโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอายุมาก และผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากและน้อยใกล้เคียงกัน โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 24.83 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 27.52 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 24.16 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 23.49 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมาก อายุน้อยและความพึงพอใจต่อ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 2.227^{ns}$, $P = .136$)

เพศ

ตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากและน้อย มีประมาณครึ่งหนึ่งผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงโดยผู้ให้ข้อมูลเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 32.21 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 34.90 ส่วนผู้ให้ข้อมูลเพศชาย มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 16.78 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 16.11 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมาก อายุน้อย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 0.120^{ns}$, $P = .729$)

สถานภาพสมรส

ตารางที่ 21 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 10.07 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 4.69 ผู้ให้ข้อมูลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 38.93 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 46.31 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสว่าโสดหรือไม่โสดต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 3.803^{ns}$, $P = .051$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งเกณฑ์การศึกษา ในตารางที่ 21 ได้เป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 48.32 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 51.01 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาค่ำ มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 0.67 โดยลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์

น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาว่าสูงหรือต่ำกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจเนื่องมาจากการลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ศูนย์ได้ปฏิบัติ นั้น เป็นงานที่ไม่ได้ระบุ ให้เพศชายหรือหญิงทำ ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	35	23.49	36	24.16	71	47.65	2.227 ^{ns}	.136
มาก (> 39 ปี)	41	27.52	37	24.83	68	52.35		
รวม	76	51.01	73	48.99	149	100.00		
เพศ								
ชาย	24	16.11	25	16.78	49	32.89	0.120 ^{ns}	.729
หญิง	55	34.90	48	32.21	100	67.11		
รวม	79	51.00	73	48.99	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	7	4.69	15	10.07	22	14.7	3.803 ^{ns}	.051
สมรส	69	46.31	58	38.97	127	85.24		
รวม	76	51.00	73	49.04	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ ($\leq$ ปริญญาตรี)	-	-	1	0.67	1	0.67	-	-
สูง ($>$ ปริญญาตรี)	76	51.01	72	48.32	148	99.33		
รวม	76	51.01	73	48.99	149	100.00		

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เงินเดือน

ในตารางที่ 22 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือนโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 17.45 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 24.83 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 31.55 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในน้อย ร้อยละ 26.17 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจลักษณะของงานที่ปฏิบัติแล้ว พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 2.605^{ns}$, $P = .106$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนไม่ได้ขึ้นกับระดับเงินเดือนมากหรือน้อย

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	39	26.17	47	31.55	86	57.72	2.605 ^{ns}	.106
มาก (> 11829 บาท)	37	27.83	26	17.45	63	42.28		
รวม	76	51.00	73	49.00	149	100.00		

ลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 23 ได้แบ่งเกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย (12 ปี) หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 20.80 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 22.82 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 28.19 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 28.19 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 0.078$, $P = .780$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 23 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่งโดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 15.43 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 23.49 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 33.56 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย ร้อยละ 27.52 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 4.028$, $P = .045$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

จากผลการวิจัยในตารางที่ 23 ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์การฝึกอบรม โดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์

การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 3.36 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในน้อย ร้อยละ 8.05 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 45.64 และมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในน้อย ร้อยละ 42.95 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การฝึกอบรมมากและน้อย กับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 2.955^{ns}$, $P = .086$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจเนื่องมาจากการได้รับการยอมรับในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การที่เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงหรือต่ำ ตลอดจนการมีระดับตำแหน่งสูงหรือต่ำ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากหรือน้อย ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (< 12 ปี)	42	28.19	42	28.19	84	56.38	0.078 ^{ns}	.780
มาก (> 12 ปี)	34	22.82	31	20.80	65	43.62		
รวม	76	51.01	73	48.99	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ (< ระดับ3)	41	27.52	50	33.56	91	61.07	4.028 [*]	.045
สูง (> ระดับ3)	35	23.49	23	15.43	58	38.93		
รวม	76	51.01	73	48.99	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (< 2 ปี)	64	42.95	68	45.64	132	88.60	2.955 ^{ns}	.086
มาก (> 2 ปี)	12	8.05	5	3.36	17	11.40		
รวม	76	51.00	73	49.00	149	100.00		

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ

อายุ

จากผลการวิจัย ตารางที่ 24 ได้แบ่งเกณฑ์การวัดอายุโดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 29.46 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 32.89 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 23.49 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 24.16 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุมากและอายุน้อยกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 2.227^ns$, $P = .138$)

เพศ

ตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ มากและน้อยมีประมาณครึ่งหนึ่งของร้อยละ 32.88 ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ โดยผู้ให้ข้อมูลเพศชาย มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 13.42 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 19.46 ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 29.54 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 37.58 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและเพศชายกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .136^ns$, $P = .712$)

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย ตารางที่ 24 ผู้ให้ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 6.71 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 8.05 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 36.25 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 48.99 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสที่ยังเป็นโสดอยู่กับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .066^ns$, $P = .797$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งเกณฑ์การศึกษา ในตารางที่ 24 ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 42.95 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 48.99 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาด้านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 0.67 และไม่มีผู้ใดระบุว่ามีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการทำงานในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกับกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ

(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	36	24.16	35	23.49	71	47.65	2.227 ^{ns}	.136
มาก (> 39 ปี)	49	32.89	29	19.46	68	52.35		
รวม	85	57.05	64	42.95	149	100.00		
เพศ								
ชาย	29	19.46	20	13.42	49	32.88	0.136 ^{ns}	.712
หญิง	56	37.58	44	29.54	100	67.12		
รวม	85	57.04	73	42.96	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	12	8.05	10	6.71	22	14.76	0.066 ^{ns}	.797
สมรส	73	48.99	54	36.25	127	85.24		
รวม	85	57.04	64	42.96	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ ($\leq$ ปริญญาตรี)	1	0.67	-	-	1	0.67	-	-
สูง ($>$ ปริญญาตรี)	84	56.38	64	42.95	148	99.33		
รวม	85	57.05	64	42.95	149	100.00		

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ อาจเนื่องมาจากความรับผิดชอบในงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ

เงินเดือน

ผลการวิจัยในตารางที่ 25 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือน โดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 16.11 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 26.17 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 26.85 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบน้อย ร้อยละ 30.87 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.051^{\text{ns}}$, $P = .305$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ อาจเนื่องมาจากความรับผิดชอบของบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ

(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	46	30.87	40	26.85	86	57.72	1.051 ^{ns}	.305
มาก (> 11829บาท)	39	26.17	24	16.11	63	42.28		
รวม	85	57.04	64	42.96	149	100.00		

ลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 26 ได้ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 16.78 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 26.85 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 26.17 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 30.20 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .919$, $P = .330$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 26 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่ง โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 12.75 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 26.17 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 30.20 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับน้อย ร้อยละ 30.87 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 4.028$, $P = .045$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

เกณฑ์การแบ่งประสบการณ์การฝึกอบรมในตารางที่ 26 ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (2 ครั้ง) หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 2.69 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบน้อย ร้อยละ 8.72 ผู้ให้ข้อมูลที่มี

ประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ร้อยละ 40.27 และมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบน้อย ร้อยละ 48.32 เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ฝึกอบรมว่าสูงหรือต่ำกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบโดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม (ระดับตำแหน่ง) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ ($\chi^2 = 4.028^*$, $P = .045$) จึงกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระดับตำแหน่งสูงรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองสูง ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระดับตำแหน่งต่ำ ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบในงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ

(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (≤ 12 ปี)	45	30.20	39	26.17	84	56.37	0.949 ^{ns}	.330
มาก (> 12 ปี)	40	26.85	25	16.78	65	43.63		
รวม	85	57.05	64	42.95	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ (≤ ระดับ 3)	46	30.87	45	30.20	91	61.07	4.028 [*]	.045
สูง (> ระดับ 3)	39	26.17	19	12.76	58	38.93		
รวม	85	57.04	64	42.96	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (≤ 2 ปี)	72	48.32	60	40.27	132	88.60	2.955 ^{ns}	.086
มาก (> 2 ปี)	13	8.72	4	2.69	17	11.40		
รวม	85	57.04	64	42.96	149	100.00		

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า

อายุ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 27) ใช้เกณฑ์การวัดอายุโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอายุมากและผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้ามากและน้อยใกล้เคียงกัน โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 34.90 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 17.45 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 30.87 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 16.78 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากและอายุน้อยกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .058^ns$, $P = .809$)

เพศ

ตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ร้อยละ 67.12 และผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ร้อยละ 32.88 โดยผู้ให้ข้อมูลเพศชาย มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 45.64 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 21.48 ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 20.13 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 12.75 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิง และเพศชายกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .671^ns$, $P = .413$)

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย ในตารางที่ 27 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 8.05 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 6.71 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีสมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 57.72 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 27.52 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสที่ยังเป็นโสด กับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.445^ns$, $P = .229$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งเกณฑ์การศึกษา ในตารางที่ 27 ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 65.10 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 34.23 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาดำ มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 0.67 และไม่มีผู้ใดระบุว่ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกับกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ โดยวิธีการ Chi-square ได้

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า

(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	25	16.78	46	30.87	71	47.65	0.058 ^{ns}	.809
มาก (> 39 ปี)	26	17.45	52	34.90	68	52.35		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		
เพศ								
ชาย	19	12.75	30	20.13	49	32.88	0.671 ^{ns}	.413
หญิง	32	21.48	68	45.64	100	67.12		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	10	6.71	12	8.05	22	14.76	1.445 ^{ns}	.229
สมรส	41	27.52	86	57.72	127	85.24		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ (≤ ปริญญาตรี)	-	-	1	0.67	1	0.67	-	-
สูง (> ปริญญาตรี)	51	34.23	97	65.10	148	99.33		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า อาจเนื่องมาจาก เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกับความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า

เงินเดือน

ผลการวิจัยในตารางที่ 28 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือนโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึงเป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 28.19 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 14.09 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 37.59 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 20.13 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.190^{ns}$, $P = .275$)

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า

(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	30	20.13	56	37.59	86	57.72	0.039 ^{ns}	.844
มาก (> 11829 บาท)	21	14.09	42	28.19	63	42.28		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 29 ได้ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย (12 ปี) หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 30.20 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 13.42 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 35.57 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 20.81 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .613^{ns}$, $P = .434$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 29 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่ง โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 24.16 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 14.77 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 41.61 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 19.46 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .578^{ns}$, $P = .447$)

ประสบการณ์ในการฝึกอบรม

เกณฑ์การแบ่งประสบการณ์ในการฝึกอบรม ในตารางที่ 29 ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย (2 ครั้ง) หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรม “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 6.04 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 5.37 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมน้อยมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับมาก ร้อยละ 59.73 และมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในระดับน้อย ร้อยละ 28.86 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากและร้อยละความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.403^{ns}$, $P = .236$)

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า

(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (≤ 12 ปี)	31	20.81	53	35.57	84	56.37	0.613 ^{ns}	.434
มาก (> 12 ปี)	20	13.42	45	30.20	65	43.63		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ ($\leq$ ระดับ 3)	29	19.46	62	41.61	91	61.07	0.578 ^{ns}	.447
สูง ($>$ ระดับ 3)	22	14.77	36	24.16	58	38.93		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (≤ 2 ครั้ง)	43	28.86	89	59.73	132	88.60	1.403 ^{ns}	.236
มาก (> 2 ครั้ง)	8	5.37	9	6.04	17	11.40		
รวม	51	34.23	98	65.77	149	100.00		

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในงาน อาจเนื่องมาจากความรับผิดชอบในงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การที่เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงหรือต่ำ ตลอดจนการมีระดับตำแหน่งสูงหรือต่ำ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากหรือน้อย ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับในหน่วยงาน

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน

อายุ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 30) ใช้เกณฑ์การวัดอายุโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอายุมาก และผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานมาก และน้อยใกล้เคียงกันโดยผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 19.46 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 32.89 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 22.82 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 24.83 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.746$, $P = .186$)

เพศ

ตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน ร้อยละ 67.11 และผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน ร้อยละ 32.89 โดยผู้ให้ข้อมูลเพศชาย มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 26.85 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 40.26 ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 15.44 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 17.45 เมื่อนำข้อมูล

มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและชายกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .649^{\text{ns}}$, $P = .421$)

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย ในตารางที่ 30 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 7.38 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 7.38 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 34.90 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 50.34 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสและที่ยังเป็นโสดกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .603^{\text{ns}}$, $P = .427$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งเกณฑ์การศึกษา ในตารางที่ 30 ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 41.61 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 57.72 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาค่ำ มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 0.67 และไม่มีผู้ใดระบุว่ามีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจเนื่องมาจากความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นกับ ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อนโยบายและ
การบริหารงาน

(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	37	24.83	34	22.82	71	47.65	1.746 ^{ns}	.186
มาก (> 39 ปี)	49	32.89	29	19.46	68	52.35		
รวม	86	57.72	63	42.28	149	100.00		
เพศ								
ชาย	26	17.45	23	15.44	49	32.88	0.649 ^{ns}	.421
หญิง	60	40.26	40	26.85	100	67.12		
รวม	86	57.71	63	42.29	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	11	7.38	11	7.38	22	14.76	0.630 ^{ns}	.427
สมรส	75	50.34	52	34.90	127	85.24		
รวม	86	57.72	63	42.28	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ (≤ ปริญญาตรี)	-	-	1	0.67	1	0.67	-	-
สูง (> ปริญญาตรี)	86	57.72	62	41.61	148	99.33		
รวม	86	57.72	63	42.28	149	100.00		

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน

เงินเดือน

ผลการวิจัยในตารางที่ 31 ใช้เกณฑ์การแบ่งเงินเดือน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 13.42 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 28.86 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 28.86 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานน้อย ร้อยละ 28.86 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.965^*$, $P = .026$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน อาจเนื่องมาจากการได้เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูง มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน

(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	43	28.86	43	28.86	86	57.72	4.965*	.026
มาก (> 11829 บาท)	43	28.86	20	13.42	63	42.28		
รวม	86	57.72	63	42.28	149	100.00		

ลักษณะส่วนทางสังคมกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 32 ได้ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย (12 ปี) หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 16.11 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 27.52 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 26.17 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 30.20 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.357^{\circ}$, $P = .244$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 32 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่งโดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 12.08 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 26.85 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 30.20 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับน้อย ร้อยละ 30.87 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.923^{\circ}$, $P = .027$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

เกณฑ์การแบ่งประสบการณ์การฝึกอบรม ในตารางที่ 32 ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (2 ครั้ง) หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการ

บริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 1.34 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานน้อย ร้อยละ 10.07 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 40.94 และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานน้อย ร้อยละ 47.65 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 7.323^*$, $P = .007$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การฝึกอบรม พบว่า ระดับตำแหน่งและประสบการณ์ในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระดับตำแหน่งสูงและได้เข้ารับการฝึกอบรมบ่อย ๆ ย่อมมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ศูนย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก อาจจะไม่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงาน ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน
(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (< 12 ปี)	45	30.20	39	26.17	84	56.37	1.357 ^{ns}	.244
มาก (> 12 ปี)	41	27.52	24	16.11	65	43.63		
รวม	86	57.72	63	42.28	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ (< ระดับ 3)	46	30.87	45	30.20	91	61.07	4.923 [*]	.027
สูง (> ระดับ 3)	40	26.85	18	12.08	58	38.93		
รวม	86	57.72	63	42.28	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (< 2 ครั้ง)	71	47.65	61	40.94	132	88.60	7.323 [*]	.007
มาก (> 2 ครั้ง)	15	10.07	2	1.34	17	11.40		
รวม	86	57.72	63	42.28	149	100.00		

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อายุ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 33) ใช้เกณฑ์การวัดอายุโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอายุมาก และผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากและน้อยใกล้เคียงกัน โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 14.09 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 38.26 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 19.46 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 28.19 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมาก อายุน้อย กับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.955^{ns}$, $P = .162$)

เพศ

ตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 22.15 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 44.97 ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 11.40 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 21.48 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศชาย เพศหญิง กับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .042^{ns}$, $P = .837$)

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัยในตารางที่ 33 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 6.71 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 8.05 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 26.85 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 58.39 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสและที่ยังเป็นโสดอยู่ กับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.639^a$, $P = .201$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งเกณฑ์การศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 32.89 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 66.44 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาค่ำ มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 0.67 และไม่มีผู้ใดระบุว่ามีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานนั้น ควรเป็นเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเพศชายหรือหญิง อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับ
บัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	42	28.19	29	19.46	71	47.65	1.955 ^{ns}	.162
มาก (> 39 ปี)	57	38.26	21	14.09	68	52.35		
รวม	99	66.45	50	33.55	149	100.00		
เพศ								
ชาย	32	21.48	17	11.40	49	32.88	0.042 ^{ns}	.837
หญิง	67	44.97	33	22.15	100	67.12		
รวม	99	66.45	50	33.55	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	12	8.05	10	6.71	22	14.76	1.639 ^{ns}	.201
สมรส	87	58.39	40	26.85	127	85.24		
รวม	99	66.45	50	33.55	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ (≤ ปริญญาตรี)	-	-	1	0.67	1	0.67	-	-
สูง (> ปริญญาตรี)	99	66.44	49	32.89	148	99.33		
รวม	99	66.44	50	33.56	149	100.00		

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

เงินเดือน

ผลการวิจัยในตารางที่ 34 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือนโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 10.07 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 32.21 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 23.49 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อย ร้อยละ 34.23 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.651$, $P = .031$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน ขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน ผู้ที่มีเงินเดือนมากมีศักยภาพในการที่ดูแลช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานได้

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	51	34.23	35	23.49	86	57.72	4.651*	.031
มาก (> 11829 บาท)	48	32.21	15	10.07	63	42.28		
รวม	99	66.44	50	33.56	149	100.00		

ลักษณะทางสังคมกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 35 ได้ใช้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 12.75 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 30.87 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 20.81 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 35.57 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .968$, $P = .325$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 35 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่ง โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 8.72 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 30.20 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 24.84 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย ร้อยละ 36.24 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 5.289$, $P = .021$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

เกณฑ์การแบ่งประสบการณ์การฝึกอบรมในตารางที่ 35 ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 0.67 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อย ร้อยละ 10.74 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 32.89 และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อย ร้อยละ 55.70 เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับประสบการณ์ในการฝึกอบรมน้อย เมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกับแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการฝึกอบรมว่ามากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อย โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม (ระดับตำแหน่ง) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง มีอายุการปฏิบัติราชการยาวนานทำให้เป็นผู้รู้จักมักคุ้นกับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดมีความสัมพันธ์กันภายในหน่วยงาน ส่วน ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การที่เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงหรือต่ำ และการมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากหรือน้อย ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ดังกล่าว

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (≤ 12 ปี)	53	35.57	31	20.81	84	56.37	0.968 ^{ns}	.325
มาก (> 12 ปี)	46	30.87	19	12.75	65	43.63		
รวม	99	66.45	50	33.55	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ ($\leq$ ระดับ 3)	54	36.24	37	24.84	91	61.08	5.289 [*]	.021
สูง ($>$ ระดับ 3)	45	30.20	13	8.72	58	38.92		
รวม	99	66.44	50	33.56	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (≤ 2 ครั้ง)	83	55.70	49	32.89	132	88.60	-	-
มาก (> 2 ครั้ง)	16	10.74	1	0.67	17	11.40		
รวม	99	66.44	50	33.56	149	100.00		

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 36) ใช้เกณฑ์การวัดอายุโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอายุมาก และผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากและน้อยใกล้เคียงกัน โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 28.85 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 23.49 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 20.81 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ

26.85 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.955^{ns}$, $P = .162$)

เพศ

ตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 33.56 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 33.56 ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 16.10 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 16.78 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศชายและหญิงกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .207^{ns}$, $P = .649$)

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัยในตารางที่ 36 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 8.72 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 6.04 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 40.94 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 44.30 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสและที่ยังเป็น โสดกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .917^{ns}$, $P = .338$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งเกณฑ์การศึกษา ในตารางที่ 36 ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูลมีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 48.99 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 50.34 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาค่ำ มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 0.67 และไม่มีผู้ใดระบุว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะของผู้ให้

ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกับกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาว่าสูงหรือต่ำกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวิธีการ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการช่วยกันดูแลรักษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	40	26.85	31	20.81	71	47.66	1.955 ^{ns}	.162
มาก (> 39 ปี)	35	23.49	43	28.85	68	52.34		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		
เพศ								
ชาย	25	16.78	24	16.10	49	32.88	0.207 ^{ns}	.649
หญิง	50	33.56	50	33.56	100	67.12		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	9	6.05	13	8.72	22	14.77	0.917 ^{ns}	.338
สมรส	66	44.30	61	40.94	127	85.23		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ (≤ ปริญญาตรี)	-	-	1	0.67	1	0.67	-	-
สูง (> ปริญญาตรี)	75	50.34	73	48.99	148	99.33		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เงินเดือน

ผลการวิจัยในตารางที่ 37 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือนโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 21.48 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 20.81 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 28.18 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย ร้อยละ 29.53 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .056^{ns}$, $P = .813$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับสภาพแวดล้อมในการ เนื่องจากการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีในหน่วยงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	44	29.53	42	28.18	86	57.71	0.056 ^{ns}	.813
มาก (> 11829 บาท)	31	20.81	32	21.48	63	42.29		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		

ลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 38 ได้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย (12 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 22.15 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 21.48 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 27.52 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 28.85 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .056^a$, $p = .812$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 38 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่ง โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 18.12 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 21.81 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 31.54 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 29.53 ข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .368^a$, $P = .544$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

เกณฑ์การแบ่งประสบการณ์การฝึกอบรมในตารางที่ 38 ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย (2 ครั้ง) หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมใน

การทำงานในระดับมาก ร้อยละ 4.70 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย ร้อยละ 6.71 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 44.97 และมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย ร้อยละ 43.62 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การฝึกอบรมมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .553^{ns}$, $P = .457$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การที่เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงหรือต่ำ ตลอดจนการมีระดับตำแหน่งสูงหรือต่ำ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากหรือน้อย

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (≤ 12 ปี)	43	28.85	41	27.52	84	56.37	0.056 ^{ns}	.812
มาก (> 12 ปี)	32	21.48	33	22.15	65	43.63		
รวม	75	50.33	74	49.67	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ ($\leq$ ระดับ 3)	44	29.53	47	31.54	91	61.08	0.368 ^{ns}	.544
สูง ($>$ ระดับ 3)	31	20.81	27	18.12	58	38.92		
รวม	75	50.34	74	49.66	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (≤ 2 ครั้ง)	65	43.62	67	44.97	132	88.60	0.553 ^{ns}	.457
มาก (> 2 ครั้ง)	10	6.71	7	4.70	17	11.40		
รวม	75	50.33	74	49.67	149	100.00		

ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

อายุ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 39) ใช้เกณฑ์การวัดอายุโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (39 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “มาก” ถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีอายุ “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอายุมาก และผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน มาก และน้อยใกล้เคียงกัน โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 30.87 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 21.48 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 24.83 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 22.82 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากอายุน้อยความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\chi^2 = .709^{ns}$, $P = .400$)

เพศ

ตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลเพศชาย มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 38.26 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 28.86 ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 17.44 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 15.44 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเพศชาย หญิงกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\chi^2 = .207^{ns}$, $P = .649$)

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย ในตารางที่ 39 ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 9.39 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 5.37 ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 46.31 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 38.93 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสที่ยังเป็นโสดอยู่กับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .246^{ns}$, $P = .620$)

ระดับการศึกษา

การแบ่งเกณฑ์การศึกษา ในตารางที่ 39 ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ถ้าผู้ให้ข้อมูล มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “สูง” และถ้าผู้ให้ข้อมูล มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา “ต่ำ” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มี ระดับการศึกษาสูง มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 55.71 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 43.62 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 0.67 และไม่มีผู้ใดระบุว่ามีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกับกันแล้วมีค่าในแต่ละเซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 จึงไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์ โดยวิธีการทดสอบ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจเนื่องมาจากความมั่นคงในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

(n = 149)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ								
น้อย (≤ 39 ปี)	34	22.82	37	24.83	71	47.65	0.709 ^{ns}	.400
มาก (> 39 ปี)	32	21.48	46	30.87	78	52.35		
รวม	66	44.30	83	55.70	149	100.00		
เพศ								
ชาย	23	15.44	26	17.44	49	32.88	0.207 ^{ns}	.649
หญิง	43	28.86	57	38.26	100	67.12		
รวม	66	44.30	83	55.70	149	100.00		
สถานภาพสมรส								
โสด	8	5.37	14	9.39	22	14.77	0.658 ^{ns}	.417
สมรส	58	38.93	69	46.31	127	85.23		
รวม	66	44.30	83	55.70	149	100.00		
ระดับการศึกษา								
ต่ำ ($\leq$ ปริญญาตรี)	1	0.67	-	-	1	0.67	-	-
สูง ($>$ ปริญญาตรี)	65	43.62	83	55.71	148	99.33		
รวม	66	44.29	83	55.71	149	100.00		

ลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

เงินเดือน

ผลการวิจัยในตารางที่ 40 ใช้เกณฑ์การวัดเงินเดือนโดยหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย (11,829 บาท) หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเดือน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 21.47 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 20.81 ผู้ให้ข้อมูลที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 34.23 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานน้อย ร้อยละ 23.49 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.067^{ns}$, $P = .302$)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจ (เงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจเนื่องมาจากความมั่นคงในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนมากหรือน้อย ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางเศรษฐกิจกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน
(n = 149)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน								
น้อย (≤ 11829 บาท)	35	23.49	51	34.23	86	57.72	1.067 ^{ns}	.302
มาก (> 11829 บาท)	31	20.81	32	21.47	63	42.28		
รวม	66	44.30	83	55.70	149	100.00		

ลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 41 ได้เกณฑ์การวัดประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลใดมากกว่าค่าเฉลี่ย (12 ปี) หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “มาก” และถ้าข้อมูลใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน “น้อย” พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 23.49 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 20.13 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 32.22 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 24.16 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = .161^{ns}$, $P = .688$)

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยในตารางที่ 41 ใช้เกณฑ์การวัดระดับตำแหน่ง โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อที่ได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย (ระดับ 3) หมายถึงเป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “สูง” และถ้าข้อที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่ง “ต่ำ” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 18.80 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 20.13 ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 36.91 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ร้อยละ 24.16 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งสูงและต่ำกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2 = 1.190^{ns}$, $P = .275$)

ประสบการณ์การฝึกอบรม

เกณฑ์การแบ่งประสบการณ์การฝึกอบรมในตารางที่ 41 ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ถ้าข้อมูลมีมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “มาก” และถ้าข้อมูลที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม “น้อย” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมมาก มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

ในระดับมาก ร้อยละ 2.01 และมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานน้อย ร้อยละ 9.40 ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมน้อย มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 53.69 มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานน้อย ร้อยละ 34.90 เนื่องจากลักษณะของผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานน้อย และเมื่อแยกเป็นรายการออกมาเปรียบเทียบกันแล้วมีค่าในแต่เซลล์น้อยกว่า 5 มากกว่าร้อยละ 25.00 ไม่สามารถอธิบายค่าความสัมพันธ์โดยวิธีการ Chi-square ได้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจเนื่องมาจากความมั่นคงในการทำงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย มีระดับตำแหน่งสูงหรือต่ำ หรือไม่มีสาเหตุมาจากประสบการณ์การฝึกอบรมมากหรือน้อย

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคมกับความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

(n = 149)

ลักษณะทางสังคม	ความพึงพอใจ						χ^2	P
	น้อย		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน								
น้อย (≤ 12 ปี)	36	24.16	48	32.22	84	56.38	0.161 ^{ns}	.688
มาก (> 12 ปี)	30	20.13	35	23.49	65	43.62		
รวม	66	44.29	83	55.71	149	100.00		
ระดับตำแหน่ง								
ต่ำ (≤ ระดับ 3)	36	24.16	55	36.91	91	61.07	1.190 ^{ns}	.275
สูง (> ระดับ 3)	30	20.13	28	18.80	58	38.93		
รวม	66	44.29	83	55.71	149	100.00		
ประสบการณ์การฝึกอบรม								
น้อย (≤ 2 ครั้ง)	52	34.90	80	53.69	132	88.59	-	-
มาก (> 2 ครั้ง)	14	9.40	3	2.01	17	11.41		
รวม	66	44.29	83	55.71	149	100.00		

การสรุปสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานให้การศึกษาด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ทั้ง 8 งาน ดังนี้

1. อายุ
2. เพศ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
6. ระดับตำแหน่ง
7. เงินเดือน
8. ประสบการณ์การฝึกอบรม

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร
2. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร
3. ความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับระดับตำแหน่ง แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอิสระที่เหลือ
4. ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับระดับตำแหน่ง แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอิสระที่เหลือ
5. ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร
6. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์การฝึกอบรม แต่ไม่มีความสัมพันธ์ทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอิสระที่เหลือ

7. ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับระดับตำแหน่งและเงินเดือน แต่ไม่มีความสัมพันธ์ทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอิสระที่เหลือ

8. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดจึง 1) ขอมรับสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง 2) ขอมรับสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง 3) ขอมรับสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์การฝึกอบรม 4) ขอมรับสมมติฐานที่ว่าความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่งและเงินเดือน และ 5) ปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่เหลือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่เหลือ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(SUMMARY, IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย

(Summary)

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์-บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 149 คน โดยการสุ่มแบบมีระบบ (systematic random sampling) สำหรับเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า 0.95 ก่อนนำไปเก็บข้อมูลแล้วรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC*) โดยมีผลการวิจัยพบสรุปได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีอายุเฉลี่ยประมาณ 40 ปี ประมาณสองในสาม (ร้อยละ 67.12) เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 12 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 11,829 บาท ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีระดับตำแหน่ง (ซี) ในระดับ 5 โดยตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเคยได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยเฉลี่ย 2 ครั้ง และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านส่งเสริมการเกษตรจากหน่วยงานของรัฐและเอกชนเฉลี่ย 1 ครั้ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ในงานการให้การศึกษาด้านการเกษตร ทั้ง 9 ด้าน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมากทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า (คะแนนเฉลี่ย 4.16) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.88) ความมั่นคงในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.87) ความสำเร็จในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.82) นโยบายและการบริหารงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.82) การได้รับการยอมรับ (คะแนนเฉลี่ย 3.73) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 3.64) ความรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.61) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.47)

ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ที่ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรนั้นพบว่า มีเพียง 3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ได้แก่ ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับ ระดับตำแหน่ง ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการฝึกอบรม ความพึงพอใจต่อความ

สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ส่วนอีก 5 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตร

อภิปรายผลการวิจัย

(Implications)

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สมรสแล้ว มีอายุโดยเฉลี่ย 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เป็นเพศหญิง ซึ่งเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอน และในวัยนี้แล้วผู้หญิงจะสมรสแล้วเป็นวัยที่มีความสุขุม รอบคอบในการทำงาน มีความอดทน มีสติปัญญารู้จักใช้เหตุผลและมีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สำหรับประสบการณ์ในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทางด้านส่งเสริมการเกษตร จากหน่วยงานของรัฐและเอกชน นั้นพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ย 1 ครั้ง ต่อปีเท่านั้น สาเหตุหนึ่งเนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีภาระสอนในวิชาอื่น ๆ มากจึงไม่มีเวลาพอที่จะไปฝึกอบรมบ่อยๆ ได้

ส่วนผลการวิจัย ระดับของความพึงพอใจต่องานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เนื่องจากหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และหน่วยงานให้มีโอกาสได้เดินทางไปดูงานยังต่างประเทศเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ หรือเป็นการเดินทางไปต่างประเทศเพื่อดูงาน เป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์และมีความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงให้เข้ากับงานของตน และพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก ในการที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตร จากภาคเอกชนหรือภาครัฐจัดขึ้น โดยที่การเข้ารับการอบรม/สัมมนาตรงกับงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ ซึ่งทำให้เกิดความรู้และประสบการณ์ และพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่เพราะเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีความ

พึงพอใจในการที่หน่วยงานของตนได้สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าของงานในหน้าที่ อีกทั้งยังเป็นการพักผ่อนเมื่อได้มีการสนับสนุนให้เดินทางไปต่างประเทศเพื่อดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Morse ใน วัลยา บุตรดี (2533: 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของพนักงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองเสมอทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ให้คำแนะนำและแก้ไข ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา รู้และเข้าใจในปัญหาของการปฏิบัติงาน คอยให้ขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ ในส่วนของเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่าง ๆ และพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องของบรรยากาศ ความสามัคคีกลมเกลียว เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในที่ทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากพึงพอใจที่สามารถเสนอความคิดเห็นในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน พอใจกับตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งทำให้อนาคตที่มั่นคงมีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างน้อย 1 ขั้นเป็นประจำ และการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา และปฏิบัติงานและพอใจที่มีการโยกย้าย สับเปลี่ยน การปฏิบัติงานโดยไปประจำอำเภออื่น เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจึงมีความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในงานฝึกอบรมด้านการเกษตร ในระดับมาก เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานอย่างดีที่สุด มีความเป็นอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทำงาน ในส่วนของงานที่ได้รับมอบหมายก็มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนได้นำหลักวิชาการทางการเกษตรมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานและพึงพอใจความรู้ ทักษะที่เกษตรกรสามารถนำไปปฏิบัติได้หลังการฝึกอบรมเกษตรกรที่ผ่านมา จึงทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจ

นโยบายและการบริหารงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน ในระดับมาก เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้ ซึ่งมีความพึงพอใจที่สำนักงานมีการจัดการทำแผนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ซึ่งง่ายต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ตลอดจนมีความพึงพอใจในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบและพอใจวิธีการนิเทศงานของจังหวัด

การได้รับการยอมรับ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญของตน ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพึงพอใจต่องานที่ทำซึ่งมีความรู้การทำงานของตนเอง และพึงพอใจที่มีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทนและพึงพอใจที่ได้เสนอแนวความคิดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper ในวิลยา บุตรดี (2533: 10) ได้กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการงานที่ตนเองมีความสนใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการได้รับความยอมรับนับถือ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนพึงพอใจงานที่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง พื่อใจที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กับเกษตรกรได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นที่ร่วมส่งเสริมการเกษตรด้านต่าง ๆ และมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ต้องอาศัย การตัดสินใจของตนเอง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ พึ่งพอใจระดับปานกลาง ต่องานได้ตอบหนังสือในสำนักงาน

ความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในงาน ในระดับมาก เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับสายงานบังคับบัญชา โดยที่เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน พึ่งพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายกิจกรรมด้านการส่งเสริมการเกษตรให้รับผิดชอบ โดยที่มีความพึงพอใจต่อการต้องจัดทำรายงานต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้และพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโครงการนอกเหนือจากงานประจำ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจุบัน มีการจัดสัดส่วนถ่ายเทอากาศ และความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจต่อปริมาณโสตทัศนูปกรณ์ที่มีในหน่วยงานและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ ซึ่งในปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าวัสดุโสตทัศนูปกรณ์ยังมีน้อยและไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวไกลทุก ๆ วัน

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดภาคเหนือตอนบน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานฝึกอบรมในระดับมาก ทั้ง 9 ด้าน และมีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหาร ต้องปรับปรุงวิธีการเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารควรจะให้โอกาสและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานฝึกอบรม โอกาสในไปศึกษาต่อต่างประเทศ หรือในประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีประสบการณ์และความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้บริหาร ต้องนำเสนอนโยบายและการบริหารงานให้มีความชัดเจน ควรจัดทำแผนการบริหารงานให้ทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานตรงตามแผนที่วางไว้
3. ผู้บริหาร ควรจะกำหนดความรับผิดชอบของงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ให้ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานจะไม่เกิดการซ้ำซ้อนขึ้นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรับผิดชอบในงาน โดยไม่สามารถจะอ้างถึงบุคคลอื่นในกรณีงานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย
4. ผู้บริหาร ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องของโสตทัศนูปกรณ์ ให้มีความทันสมัย และอบรมการใช้เครื่องมือโสตฯ ชนิดต่างๆ โดยผู้บริหารจะต้องให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถใช้เครื่องมือได้ทุกชนิดที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจัดเตรียมให้ เพื่อสะดวกในการนำเสนองานและการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาจังหวัดในภาคเหนือทั้งหมด และทุกภาคของประเทศ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนแต่ละแห่ง



บรรณานุกรม

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2537. การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียน

พุทธศักราช 2537. กรุงเทพมหานคร: กรมการศึกษานอกโรงเรียน.

เกล็ดแก้ว ร่วงถือ. 2528. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน.

กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราพรรณ พินศิริกุล. 2533. พฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขต

ภาคเหนือของประเทศไทย. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยี

การเกษตรแม่โจ้.

จุมพล หนิมพานิช. 2527. องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาราช.

ฉายศิลป์ เชื้อวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุมาคม และ สุวรรณ ทองประดิษฐ์. 2527. การบริหาร.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชลิต พลศิลป์. 2537. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-

วิโรฒประสานมิตร.

ทองอยู่ แก้วไทรชะ. 2525. ภารกิจของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพ

มหานคร: กรมการศึกษานอกโรงเรียน.

ธง ลิพิจธรรม. 2530. พจนานุกรมคำเหมือนและคำตรงข้าม (Dictionary of Synonyms and

Antonyms). กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณาการ.

ธนชัย ยมจินดา. 2527. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิทยาการจัดการ,

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

ธรรมบุญ ศิริพันธ์. 2530. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงบทบาทในการสื่อสาร
ของเกษตรกรตำบลในจังหวัดพัทลุง. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยี
การเกษตรแม่โจ้.

บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2528. การบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร:
สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญสม วราเอกศิริ. 2529. ส่งเสริมการเกษตร: หลักและวิธีการ. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริม
การเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

ประคอง กรรณสูตร. 2528. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ปทุมธานี: บริษัทศูนย์
หนังสือ ดร.ศรีสง่า.

ประวิณ ณ นคร. 2542. ระเบียบข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

พิรพต หุ่นเจริญ. 2526. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรม
ศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

ไพโรจน์ สวัสดิ์. 2529. สภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารงานของศูนย์บริการการ
ศึกษานอกโรงเรียนอำเภอและกิ่งอำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน. เชียงใหม่: การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มบุญ บุญเชิด. 2519. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำ
จังหวัด. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มานิต มนิตเจริญ. 2535. พจนานุกรมไทย. กรุงเทพมหานคร: หสน.นิยมวิทยา (แผนกการพิมพ์).

เขาวัดกษณ์ เล่าหะจินดา. 2518. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป
หรือลาออกจากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยา
นิพนธ์ปริญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลยา บุตรดี. 2533. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในภาคเหนือ.
เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

วินัย สมมิตร. 2525. มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. ลพบุรี: ศูนย์ผลิตตำราวิทยาลัยครูเทพสตรี.

สนธิ กษสิทธิ์. 2524. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

สมพงศ์ เกษมสิน. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล.

สมยศ สุวิทยากรณ์. 2534. บทบาทบริหารงานโครงการของนักวิชาการเกษตรประจำสำนักงาน
เกษตร จังหวัดในภาคใต้. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการ
เกษตรแม่โจ้.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2523. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

อนันต์ ปัญญาวิรี. 2534. ความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสัตวบาลประจำสำนักงาน
ปศุสัตว์ จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์
ปริญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

อรุณ รักธรรม. 2523. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา
พานิช.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัยวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 1 โปรดตอบทุกข้อ

คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมเกี่ยวกับ
ตัวท่าน กรุณาตอบคำถามหรือ ทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ (นับถึง พ.ศ. 2542) (.....ปี)
2. เพศ
 - () 1. ชาย
 - () 2. หญิง
3. สถานภาพการสมรสของท่าน
 - () 1. โสด
 - () 2. สมรส
 - () 3. หย่าร้าง
 - () 4. หม้าย
4. วุฒิการศึกษา
 - () 1. ปวช.
 - () 2. ปวส. หรือเทียบเท่า
 - () 3.ปริญญาตรี
 - () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. ประสบการณ์การทำงาน (.....ปี)

6. ระดับตำแหน่ง (ซี) ที่ได้รับในปัจจุบัน

- () 1. ระดับ 2
- () 2. ระดับ 3
- () 3. ระดับ 4
- () 4. ระดับ 5
- () 5. ระดับอื่นๆ โปรดระบุ.....

7. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน.....บาท

8. ตั้งแต่ท่านได้รับการบรรจุแต่งตั้งเคยได้รับการพิจารณาความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น)

จำนวน

- () 1. ไม่เคยได้รับ
- () 2. 1 ครั้ง
- () 3. 2 ครั้ง
- () 4. 3 ครั้ง
- () 5. 4 ครั้ง
- () 6. มากกว่า 4 ครั้ง (โปรดระบุ).....ครั้ง

9. ในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอของท่านมีผู้มาศึกษาด้านการเกษตร จำนวน
ทั้งสิ้น.....คน

10. ในปีที่ผ่านมาท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านส่งเสริมการเกษตรจากหน่วยงานของรัฐและเอกชนจำนวนครั้ง (นอกเหนือจากการประชุมประจำเดือนและฝึกอบรมประจำเดือน)

- () 1. ไม่เคย
- () 2. 1 ครั้ง
- () 3. 2 ครั้ง
- () 4. 3 ครั้ง
- () 5. 4 ครั้ง
- () 6. มากกว่า 4 ครั้ง (โปรดระบุ.....ครั้ง)

ตอนที่ 2

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรมด้านการเกษตรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

คำชี้แจง

กรุณาอ่านและพิจารณาตัดสินใจว่า ท่านพอใจมากที่สุด ถึงพื่อน้อยที่สุด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านมีความเห็นตรงกับข้อความข้างล่างนี้

ข้อคำถาม	ความพึงพอใจ					เหตุผลที่เลือก ตอบพอใจมาก ที่สุดหรือพอใจ น้อยที่สุด
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ความสำเร็จในการทำงาน						
1. ท่านพอใจต่อความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย						
2. ท่านพอใจที่มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย						
3. ท่านพอใจที่ได้ใช้หลักวิชาการทางเกษตรมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่						
4. ท่านพอใจที่มีโอกาสทำงานได้ดีที่สุด						
5. ท่านพอใจความรู้และทักษะที่เกษตรกรสามารถนำไปปฏิบัติหลังการฝึกอบรม						
การได้รับการยอมรับ						
1. ท่านมีความพอใจเพียงใดต่องานที่ได้ทำมา ซึ่งมีคนรับรู้การทำงานของท่าน						
2. ท่านพอใจเพียงใดที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญของท่าน						
3. การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดของท่านท่านมีความพึงพอใจ						
4. ท่านพอใจที่จะเสนอแนวความคิดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา						

ข้อคำถาม	ความพึงพอใจ					เหตุผลที่เลือก ตอบพอใจมาก ที่สุดหรือพอใจ น้อยที่สุด
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
5. ท่านพอใจที่มีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทน						
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
1. ท่านพอใจในงานที่ทำซึ่งมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน						
2. ท่านพอใจในงานที่ทำซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจแก้ปัญหา						
3. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กับเกษตรกรได้อย่างเต็มที่						
4. ท่านพอใจต่องานได้ตอบหนังสือในสำนักงานเพียงใด						
5. ท่านพอใจความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่ร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเกษตรกันต่างๆ ที่ดำเนินมา						
ความรับผิดชอบ						
1. ท่านพอใจที่หน่วยงานของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับสายงานบังคับบัญชา						
2. ท่านพอใจต่ออำนาจในการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ในงานที่ท่านรับผิดชอบ						
3. ท่านพอใจต่อการจัดทำรายงานต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้						
4. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานกิจกรรมด้านการส่งเสริมการเกษตรให้รับผิดชอบ						
5. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโครงการนอกเหนือจากงานประจำ						

ข้อคำถาม	ความพึงพอใจ					เหตุผลที่เลือก ตอบพอใจมาก ที่สุดหรือพอใจ น้อยที่สุด
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ความก้าวหน้า						
1. ท่านพอใจที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตรจากภาคเอกชนหรือภาครัฐได้จัดขึ้นเป็นประจำ						
2. ท่านพอใจที่ได้เดินทางไปประชุมสัมมนาในงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ						
3. ท่านพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่เพราะเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						
4. ท่านพอใจที่หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ						
5. ท่านพอใจถ้าได้เดินทางไปดูงานยังต่างประเทศเป็นการเพิ่มเติมประสบการณ์						
นโยบายและการบริหารงาน						
1. ท่านพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย						
2. ท่านพอใจเพียงใดที่สำนักงานของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้ชัดเจน						
3. ท่านพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้						
4. ท่านพอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านรับผิดชอบ						
5. ท่านพอใจวิธีการนิเทศงานของจังหวัด						
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
1. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองเสมอทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ						

ข้อคำถาม	ความพึงพอใจ					เหตุผลที่เลือก ตอบพอใจมาก ที่สุดหรือพอใจ น้อยที่สุด
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
2. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหให้กับท่านเสมอเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน						
3. ท่านพอใจที่มีผู้บังคับบัญชารู เข้าใจ ใน ปัญหาการปฏิบัติงานที่ท่านประสบอยู่และ คอยให้การช่วยเหลือให้กำลังใจอยู่เสมอ						
4. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วม มือในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ						
5. ท่านพอใจบรรยากาศความสามัคคีกลม เกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในที่ทำงาน						
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1. ความพอใจต่อปริมาณ โสภทศานุปรณ์ที่ มีในหน่วยงาน						
2. ความพอใจต่อความเพียงพอวัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่						
3. ความพอใจต่อความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งต่างๆ						
4. ท่านพอใจต่อความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งต่างๆ						
5. ท่านพอใจต่อการจัดสัดส่วนและการ ถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงานของท่าน						
6. ท่านพอใจในสภาพการทำงานใน ปัจจุบัน						
ความมั่นคงในการทำงาน						
1. ท่านพอใจในตำแหน่งที่ได้รับใน ปัจจุบันซึ่งให้อาาคตที่มั่นคง มีความเจริญ ก้าวหน้า						
2. ท่านพอใจที่ได้รับความคุ้มครองจากผู้ บังคับบัญชาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ขณะทำงาน						

ข้อคำถาม	ความพึงพอใจ					เหตุผลที่เลือก ตอบพอใจมาก ที่สุดหรือพอใจ น้อยที่สุด
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
3. ท่านพอใจที่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนไป ประจำยังอำเภออื่น เพื่อที่จะให้การปฏิบัติ งานของท่านดีขึ้น						
4. ท่านพอใจที่ได้รับเงินเดือนขึ้นอย่างน้อย 1 ขั้นเป็นประจำ						
5. ท่านพึงพอใจที่สามารถเสนอความคิด เห็นในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน						



ภาคผนวก ข
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล: นายปรีชา ชมพะนันท์
- วัน เดือน ปีเกิด: 11 ธันวาคม 2503
- จังหวัดที่เกิด: กรุงเทพมหานคร
- ประวัติการศึกษา:
- พ.ศ. 2518 โรงเรียนอรุณาลัย นนทบุรี
 - พ.ศ. 2520 โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม
 - พ.ศ. 2534 อนุปริญญา สหวิทยาลัยครูล้านนาเชียงใหม่
 - พ.ศ. 2538 ปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
- ประวัติการทำงาน:
- พ.ศ. 2529 เจ้าหน้าที่ธุรการทั่วไป ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ. 2537 เจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน นักวิชาการศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดเชียงใหม่
- ประสบการณ์การดำเนินงาน:
- ศึกษาฐานการบริหารธุรกิจประเทศฮ่องกง และศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว