

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เกษตรตำบลในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นายชุตติศักดิ์ ศรีสูงเนิน

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อุดมย์ อภินันท์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฉลอม บุญธรรมเจริญ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เกรียงศักดิ์ เขียวยั้ง)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรตำบล (2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานของเกษตรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล (4) ข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบตำบลปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 238 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC+) ใช้ค่าร้อยละ จำนวนความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ เกษตรตำบลส่วนใหญ่เป็นชาย มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุเฉลี่ย

32.4 ปี เป็นบุคคลที่แต่งงานและอาศัยอยู่ด้วยกัน และมีภูมิลำเนาอยู่จนาคะวันออกเฉียงเหนือ มีระยะเวลารับราชการอยู่ในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 10.2 ปี มีรายได้เฉลี่ยคนละ 11,455 บาทต่อเดือน และส่วนมากใช้รถจักรยานยนต์ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ เกษตรตำบลเกือบครึ่งมีบ้านเป็นของตนเอง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลอยู่ในระดับมากจำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน และความมั่นคงของงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่ และเงินเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับอายุและระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ
2. ระดับอายุของเกษตรกรตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน
3. ระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน
4. ระดับรายได้ของเกษตรกรตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของงาน และความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลมีดังนี้ 1) การอนุมัติโครงการให้รวดเร็วและทันกับฤดูกาล 2) การจัดทำโครงการต่างๆควรพิจารณาจากระดับล่างและให้ความสำคัญ 3) ควรเปลี่ยนแนวความคิดเกษตรกรตำบลเกษตรอำเภอที่ปฏิบัติงานตามใจของผู้บังคับบัญชา 4) ควรแก้ไขระบบการส่งหนังสือและเอกสารให้รวดเร็วทันเวลา 5) การรายงานไม่ควรซ้ำซ้อนและให้เวลาพอสมควร 6) แผนการติดตามและนิเทศงานระดับตำบลควรทำอย่างต่อเนื่อง 7) ควรมอบอำนาจการจัดซื้อ/จ้างให้อำเภอทุกโครงการ 8) ควรแบ่งงานรับผิดชอบให้ชัดเจน และ 9) ควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น

THESIS TITLE : FACTORS AFFECTING THE MOTIVATION OF JOB PERFORMANCE
OF KASET TAMBON IN THE NORTHEAST

AUTHOR : MR. CHOOSAK SRISUNGNOEN

THESIS ADVISORY COMMITTEE :

.....*Adul Apinanta*.....Chairman

(Associate Professor Dr. Adul Apinantara)

.....*C. Buntham*.....Member

(Assistant Professor Chalong Bunthamcharoen)

.....*Kriangsak Kiewying*.....Member

(Associate Professor Kriangsak Kiewying)

ABSTRACT

The research was purposely planned out with the following objectives (1) to investigate the socio-economic status of agricultural extension officers at Tambon's level (2) to single out the factors inducing their motivation (3) to look into the correlation between the socio-economic status of these agricultural extension officers inducing their motivation (4) to gather the information regarding the suggestions and needs of these agricultural extension officers.

A total of 238 agricultural extension officers throughout Northeast region of Thailand were included in this study. Multi-stage sampling was performed and the information gathering was achieved using carefully devised questionnaires.

The data obtained was subsequently computerized using SPSS/PC⁺ program. The results were expressed as percentage,

frequency, average, Standard deviation and Chi-squares.

The results obtained can be summarized as follows :

Most of these officers were males (average age 32.4 years old), married, residents of Northeast region (10.2 average years of service) with an average salary of 11,455 Baht. They possessed their own houses and traveled at work by motorbikes or cars.

The motivation of these officers were highly induced by 10 factors including the success of their tasks, respectability and acceptability, types of work, level of responsibility, policy and job's administration, chain of commands within the agency, relationship among personnels, working conditions, work supervision and job reliability.

To moderate degree, the motivation of these officers was also stimulated by periodical promotions and the salary they obtained.

Correlation analysis between socio-economic status and motivation revealed that: (1) The success of the tasks was highly correlated ($p < 0.01$) with level of education and age. (2) No correlation was detected between age and policy & job administration, working conditions, salary & per diem, and job reliability. (3) Levels of education also did not show significant correlation with salary & per diem, and the reliability of the job. (4) The levels of income of these officers also did not correlate with their working conditions, salary & per diem as well as job reliability.

The suggestions and needs of these officers can be listed out as follows :

1. Project approval by higher authority should be speeded up so that the budget can be spent within the growing season.

2. Project development should be worked out by the bottom's up (rather than top down).

3. The attitudes of those officers who accepted incorrect, senseless and emotional commands from their bosses should be corrected.

4. Papers and document system should be and speeded up.

5. Avoiding repetitiveness of reporting and allowing more time for report preparation.

6. Work monitoring and supervision at Tambon's levels should be performed continuously.

7. Authority should be given so that they can purchase and hire for their own project.

8. The frame and line of responsibility should be clear and well-focused.

9. The building of teamwork should be developed.