

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาการเกษตรเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลตลอดมา เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรือประมาณร้อยละ 60 และมีรายได้มาจากภาคเกษตรเป็นหลัก (อนันต์ ดาโลดม, 2536) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมพัฒนาภาคเกษตรกรรมให้มีสมรรถนะในการผลิต เพื่อให้เกษตรกรและอาชีพการเกษตรได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กับการพัฒนาด้านอื่นๆ ของประเทศ ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างให้มีการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพให้สูงขึ้น ดังนั้น ในวันที่ 21 ตุลาคม 2510 รัฐบาลจึงได้จัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรขึ้น โดยกำหนดภารกิจหลัก คือการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้วิชาการเกษตรแผนใหม่ที่เหมาะสมให้แก่เกษตรกร ตลอดจนการให้บริการต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้เกษตรกรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและตลาด ซึ่งจะเป็นการยกฐานะคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้สูงขึ้น (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2535) นอกจากนี้ยังให้มีการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และกลุ่มยุวเกษตรกรขึ้น เพื่อเป็นฐานรองรับการถ่ายทอดความรู้และทำธุรกิจเกษตรระดับตำบล ในระหว่างปี พ.ศ. 2510-2519 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 1 คน ต้องรับผิดชอบเกษตรกรโดยทั่วไปประมาณ 6,000 ครอบครัว

ในปี พ.ศ. 2520 กรมส่งเสริมการเกษตรได้ปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรโดยการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรลงไปรับผิดชอบในระดับตำบล ให้เกษตรกรตำบล 1 คน รับผิดชอบครอบครัวเกษตรกรประมาณ 1,000 ครอบครัว โดยเน้นระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนเกษตรกรเป็นหลัก ในยุทธวิธีดำเนินงานของการส่งเสริมการเกษตรมีการนำข้อมูลข่าวสารจากการฝึกอบรม ไปถ่ายทอดให้แก่เกษตรกรผู้นำตามแผนการเยี่ยมและนำปัญหาความต้องการของเกษตรกรที่พบเห็นไปพิจารณาแก้ไขในการฝึกอบรมครั้งต่อไป เกษตรกรผู้นำจะนำความรู้ที่ได้รับจากเกษตรกรตำบลไปถ่ายทอดให้เพื่อนบ้านใกล้เคียงอีกครั้ง นอกจากนี้กรมส่งเสริมการเกษตรยังมีการประสานงานกับสถาบันวิจัยและสถานศึกษา เพื่อ

นำผลการวิจัยไปทดสอบในพื้นที่ โดยการจัดทำแปลงสาธิตเพื่อถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร
ขณะเดียวกันจะให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำแปลงทดสอบและสาธิตควบคู่ไปด้วย
(โครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร, 2531)

บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยเพื่อให้
สอดคล้องกับแนวทางที่จะทำให้เกษตรกรเป็นผู้กำหนดแผนการผลิต โดยเปลี่ยนจากบทบาท
ผู้กำหนดโครงการและชี้แนะการผลิตให้เกษตรกร มาเป็นผู้สนับสนุนให้ความรู้และทางเลือก
ในการจัดทำกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ทั้งการปลูกพืช การประมง และการเลี้ยงสัตว์ให้
สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ และสภาพเศรษฐกิจสังคมของเกษตรกร

นอกจากจะมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนด
แล้ว เกษตรตำบลยังรับภาระหน้าที่อื่นอีก ได้แก่ เป็นตัวแทนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
เป็นคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) และปฏิบัติงานตาม
โครงการหรือนโยบายของทางจังหวัด อาทิ เกษตรตำบลจะเห็นได้ว่าบทบาทและหน้าที่
ของเกษตรตำบลมีอยู่มากมาย จนบางครั้งไม่สามารถจะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตาม
วัตถุประสงค์ นอกจากปัญหาจากเกษตรกรในพื้นที่แล้ว ยังมีปัญหาอื่นๆ อีกที่ทำการ
ปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้แก่การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตัว
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ระบบการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร และสภาพแวดล้อมต่างๆ
เป็นต้น แต่ที่สำคัญที่สุดได้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเกษตรกร
มากที่สุด เพราะจะต้องไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกษตรกร ในการพัฒนาอาชีพเกษตรกร

จากการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ทราบว่ายังมีสิ่งบ่งชี้บาง
ประการที่แสดงให้เห็นว่าสิ่งต่างๆ เหล่านั้น อาจจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เกษตรตำบล ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำบางโครงการไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่ควร
ไม่สามารถดำเนินการได้ทันกำหนดเวลาเนื่องจากมีปริมาณงานที่ปฏิบัติมาก ขาดความมั่นใจ
ในการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในภาคสนาม
ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีน้อยเกินไป เงินเดือนไม่เพียงพอกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ความ
ก้าวหน้าในอาชีพการงานมีน้อย หรืออาจจะไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานอื่นและ
เกษตรกร ซึ่งเรื่องต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นปัญหาที่สำคัญมาก (ประวุฒิ ชวนานนท์ , 2535)

ด้วยเหตุของปัญหาและสภาพความเป็นจริงดังกล่าว การที่จะผลักดันให้เกษตรกรตำบลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของกรมส่งเสริมการเกษตรนั้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ถ้าหากเกษตรกรตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้เกษตรกรตำบลอุทิศกำลังกายกำลังใจ และทุ่มเทสติปัญญาให้แก่งานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่ ตรงกันข้ามถ้าหากเกษตรกรตำบลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลเสียย่อมจะตกแก่เกษตรกรต่อไป และวิธีการที่พยายามแก้ไขนั้นมีอยู่หลายวิธี แต่วิธีที่สำคัญที่สุดคือต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อน จึงจะทำให้เกษตรกรตำบลเกิดขวัญและกำลังใจ จนในที่สุดจะหันมาเอาใจใส่และเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การหลบเลี้ยงงานหรือขาดงานย่อมจะลดน้อยลง ผลดีย่อมเกิดกับเกษตรกรที่เป็นส่วนใหญ่ของประเทศ

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบว่า เกษตรตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีปัญหาอุปสรรคอะไร ในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เกษตรตำบล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานของ เกษตรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เกษตรตำบล
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของ เกษตรตำบล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า เกษตรตำบลที่มีระดับอายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้แตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลไม่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มากระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 4 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครราชสีมา ขอนแก่น และอุดรธานี

1.4.2 ศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิฐานะเดิม อายุราชการ ระยะเวลารับราชการ รายได้ ลักษณะที่อยู่อาศัย และยานพาหนะที่ใช้ปฏิบัติงาน

1.4.3 ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.4.3.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่

1.4.3.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ยั่วยุให้อยากปฏิบัติงาน

เกษตรกรตำบล หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในระดับตำบล

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง เกษตรอำเภอ และเกษตรจังหวัด

อายุ หมายถึง อายุนับเป็นปีเต็มบริบูรณ์ของเกษตรกรตำบล ในปีทำการศึกษา

รายได้ หมายถึง รายรับที่ได้รับจากหมวดเงินเดือน และรายรับพิเศษรวมถึงค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เบี้ยเลี้ยง และค่าเช่าที่พัก ที่ได้รับจากกรมส่งเสริมการเกษตร

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับจากสถานการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่จะใช้ความพยายามเพื่อทำการ

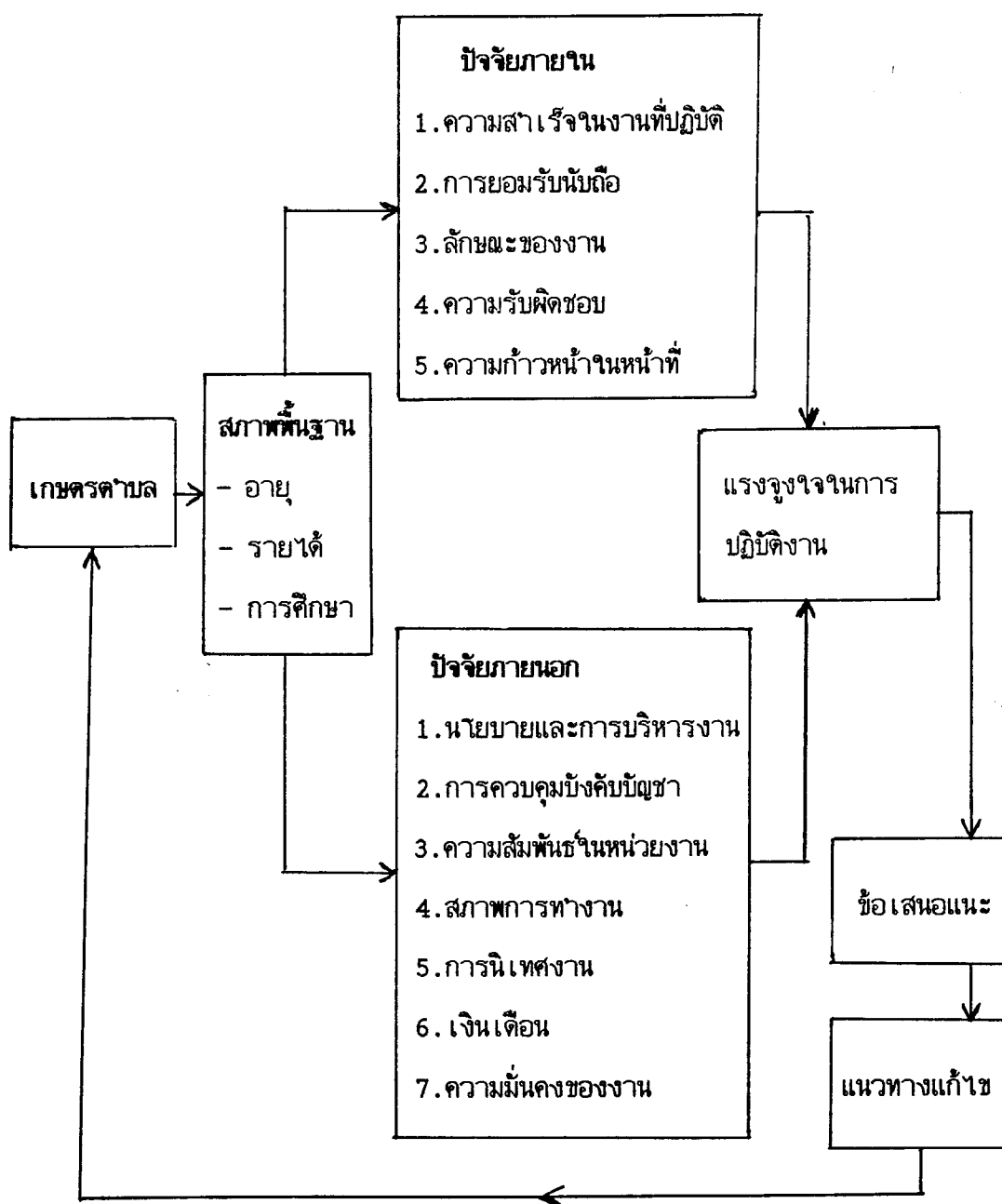
ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในเป้าหมายและผลงานดีขึ้น

ปัจจัยภายใน หมายถึง ความต้องการด้านจิตใจที่จะกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่

ปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้พิจารณาแล้วว่าปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของเกษตรกรตำบล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของ เกษตรตำบล จึงได้เลือกทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซ เบอร์ก (Herzberg) นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

หลังจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เสร็จสิ้นแล้วคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.7.1 ทราบถึงสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรอัตราค่าจ้างหน้าที่ การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลต่อไป

1.7.2 ทราบถึงระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

1.7.3 ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและนำไปปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เพื่อทำให้เกษตรกรตำบลเกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดไว้ต่อไป