

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเกษตรกรตำบล ได้รวบรวมในส่วนที่เป็น แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วนำมาเสนอตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3 บทบาทภารกิจและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร

2.4 บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การศึกษาความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างด้วยกัน คือ กิติ ตัญญาคานนท์ (2530) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงพลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้นๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่างๆ ภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย

(กิติมา ปรีดีติลล (2529) ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลง ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น

ฉายศิลป์ เขียวชาณพิพัฒน์ และคณะ (2527) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง อันมีสาเหตุเกิดจากร่างกาย หรือจิตใจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ร่างกายต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การพักผ่อน หรือความต้องการทางเพศและสิ่งที่จิตใจต้องการ คือได้รับความสำเร็จในชีวิต เกียรติยศ การยกย่อง ชื่อเสียง และสถานภาพ เป็นต้น

ชม ภูมิภาค (2523) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นโดยแรงขับ เพื่อจะให้ได้บรรลุถึงหลักชัย โดยปกติคนเราเมื่อมีสิ่งมากระตุ้นและปรารถนาจะให้สิ่งนั้นมา แต่ไม่สามารถที่จะได้รับมาโดยง่ายก็ย่อมเกิดความเครียด และพยายามให้ความเครียดลดลงเพื่อให้อยู่ในสภาวะที่สบาย แรงขับหรือแรงผลักดันเป็นสภาวะซ้ำซ้อนของอินทรีย์ ที่จะทำหน้าที่ควบคุมทิศทางของพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงหลักชัย และหลักชัยนั้นจะเป็นตัวกำหนดให้พฤติกรรมสิ้นสุดลง

ติน บรรณพิทักษ์ (2530) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การสร้างแรงคล้อยใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์

ธีรวิทย์ สวีล (2536) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากภาษาลาตินว่า "Movere" มีความหมายตรงกับคำว่า "to move" ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนที่ ทั้งนี้เนื่องมาจากการกระทำของบุคคล จัดเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของระบบการดำรงชีวิต วิวัฒนาการจะช่วยให้ได้รับสิ่งที่ตนต้องการเพื่อการอยู่รอด และหนีหรือต่อต้านสิ่งเลวร้าย

ธงชัย สันติวงษ์ (2530) การจูงใจในการปฏิบัติงานคือการพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นทางที่จะได้รับประโยชน์ และมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักสำคัญว่า ต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกายและจิตใจอยู่เสมอ

Andres (อ้างถึงใน เรวัธ สวัสดิ์, 2536) ให้ความหมายว่า "แรงจูงใจเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์"

Beach (อ้างถึงใน ธีรวิทย์ สวีล, 2536) ได้กล่าวว่า "แรงจูงใจ" หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อใช้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายหรือให้ได้รับรางวัล เป็นสิ่งสำคัญในการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มี

Woodworth (อ้างถึงใน สิริเทพ สุวรรณภาค, 2534) ได้อธิบายการเกิดพฤติกรรมของคนไว้ว่า เมื่อคนมีความต้องการทางร่างกายจะทำให้เกิดพลังขึ้นในร่างกาย เรียกพลังนี้ว่า "แรงขับ" แรงขับนี้เป็นสิ่งกระตุ้นให้ร่างกายทำกิจกรรม นอกจากแรงขับที่เกิดขึ้นจากความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ยังมีแรงขับที่เกิดขึ้นจากความต้องการทางสังคมอีกด้วย นักจิตวิทยาใช้คำว่า "แรงจูงใจ" แทนแรงขับหรือพลังต่างๆที่ทำให้ร่างกาย

แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีจุดมุ่งหมาย

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า "แรงจูงใจ" หมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

กิติ ดยัคคานนท์ (2530) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจไว้หลายวิธี จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ การให้นั้นควรจะเป็นไปอย่างเหมาะสม และพอเหมาะพอควร

ในการที่จะสร้างแรงจูงใจผู้บังคับบัญชา ๑. มีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับงานสนองตอบความตั้งใจของผู้บังคับบัญชานั้นควรจะใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. การชมเชย จะต้องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่เหมาะสม จะเพิ่มกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา

2. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบๆ ตัวเขาและจากผู้บังคับบัญชา

3. การให้ความเป็นมิตร จะรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อหัวหน้าให้ความเป็นมิตรอย่างจริงจัง

4. การให้ความเป็นธรรม หัวหน้าต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

5. การให้ร่วมคิด หัวหน้าควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้าและผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงาน แก้ปัญหา เป็นต้น

6. การร่วมทำงาน ควรมีการทำงานร่วมกันในบางโอกาส เพราะจะทำให้เขามีความพอใจ เนื่องจากเขามีความรู้ลึกซึ้งกว่าหัวหน้าให้ความเป็นกันเองและยอมรับเห็นด้วยร่วมกับเขาคด้วย

7. การจัดงานให้เหมาะสมกับคน ทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ปฏิบัติได้ทำงานที่ตนถนัด มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จะทำให้เขาเกิดความสุขเต็มใจไม่เกิดความเบื่อหน่าย

8. ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าช่วยเมื่อเกิดปัญห ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหาลงมือร่วมแก้ปัญหาหรือขอจัดซื้อสิ่งเหล่านี้จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้ง หรือปล่อยให้เขาอยู่อย่างโดดเดี่ยว

9. ให้ได้ทราบผลงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจอย่างมาก ถ้าได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ ทำให้เกิดความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ถ้าบกพร่องจะได้ช่วยเขาปรับปรุงให้ดีขึ้น

10. ให้มีการแข่งขัน เพื่อเป็นการยั่วยุให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง

11. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลกลุ่มใหญ่กระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลกลุ่มเล็กกระทำตามไปด้วย

12. การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะกระตุ้นให้คนเกิดอยากทำงาน และเกิดความรวดเร็วในการทำงาน

13. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ถ้าบรรยากาศทั้งทางกายภาพและทางจิตใจดี เช่น ห้องทำงานสะอาด ปลอดภัยไม่อับทึบ โต๊ะเก้าอี้นั่งสบาย ผู้ทำงานทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่มีการชู้ชบิณินหาใส่ร้ายกัน ฯลฯ จะทำให้ทุกคนอยากทำงาน

14. การให้รางวัล ในโอกาสอันควร อาทิ การยกย่องสรรเสริญชมเชย การเลื่อนยศ เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ ฯลฯ

15. การทดสอบ ถ้ามีการทดสอบการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อยู่สม่ำเสมอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ หรือข้อผิดพลาดในการทำงานของเขาเอง ทำให้เขามีโอกาสได้ปรับปรุงการทำงาน และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาด้วย

สรุป กาญจนประกกร (อ้างถึงใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2519) กล่าวว่าแรงจูงใจนั้นแยกออกเป็นพวกใหญ่ ๆ ได้ 2 พวก คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งมีอยู่ประจำตัว

บุคคลแต่ละบุคคลและเป็นผลจากสิ่งแวดล้อม หรือแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในของแต่ละคนอาจจะเป็นความทะเยอทะยาน ความสนใจ ความหวังหรืออุดมคติของแต่ละคน ซึ่งถือเป็นความต้องการทางจิตที่สำคัญมีดังนี้

1.1 ความมั่นคง (Security) แต่ละคนมีความต้องการมั่นคงทางชีวิตและทรัพย์สิน ความรักใคร่ ความอบอุ่นภายในครอบครัวของตน ความปลอดภัย การได้รับการยกย่องนับถือจากญาติมิตร เพื่อนฝูงและบุคคลทั่วไป ต้องการมีคนชอบมากๆ และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ คือเรื่องการเงินดี

1.2 การยกย่องนับถือ (Recognition) ทุกคนต้องการความยอมรับนับถือ การยกย่องจากบุคคลอื่นในการที่ตนสามารถประกอบกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดได้ดี เช่น ทางานดีก็ต้องการคำชมเชย นักเรียนเรียนดีก็ต้องการคำชมเชย เป็นต้น

1.3 ความสำเร็จและการทำงานได้ผล (Success and Achievement) คนเราทุกคนย่อมสามารถที่จะใช้ความพากเพียรพยายามปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุผลถึงจุดหมายปลายทางได้โดยวิธีะอุตสาหะ ถ้าหากว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นรักและสำคัญมาก งานบางประเภทบางคนถึงกับต้องกล้าเอาชีวิตตนเองเข้าแลก เช่น นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.4 การตอบสนอง (Response) หรือการที่ได้รับการตอบแทนเป็นที่พอใจ ต้องการความรักหรือความสนใจ ทุกคนต้องการให้คนอื่นรักชอบพอและเป็นมิตรกับตนเสมอ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) แรงจูงใจภายนอกนี้เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น เช่น บรรยาการในการทำงาน คำชมเชย และการตำหนิ การให้รางวัลและการลงโทษ การแข่งขัน เมื่อร่วมงาน ฯลฯ

ในการทำงานของแต่ละคนนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่จะกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน มูลเหตุจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับจิตใจ ถ้าขวัญหรือกำลังใจดีการทำงานก็จะก่อให้เกิดผลงานสูงสุดได้ แต่จะเกิดผลงานสูงสุดเพียงใดนั้น ย่อมมีองค์ประกอบหลักหลายประการคือ

2.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสถานที่ แสงสว่าง การจัดระเบียบของสำนักงาน ฯลฯ ว่าจูงใจให้คนตั้งใจทำงานได้ดีเพียงใด

2.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน

จากการทำงานและทางครอบครัว

2.3 ฐานะทางสังคม หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมนั้นเพียงใด การที่สังคมยอมรับนับถือคนนั้นย่อมเป็นความภาคภูมิใจ ว่าตนเองเป็นผู้มีหน้าที่การงานที่มีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่จាក់ว่างานนั้นจะเป็นอย่างไร

2.4 ความรู้สึกต่องาน เฉพาะที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน ทั้งของตนเองและทั้งหมดเพียงใด

2.5 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น บุคคลย่อมอยากที่จะแสดงความคิดเห็น และใช้ความสามารถในการทำงานโดยเสรีภาพโดยไม่ถูกบีบบังคับจากใคร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ข้อนี้ถือเป็นหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย

บุญธรรม จิตต่อนันท์ (2536) กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่ไม่มุ่งเงินในการทำงาน ซึ่งมีประเด็นหลักอยู่ 5 ประเด็น คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ดี
2. หัวหน้าหรือฝ่ายนิติศาสตร์ไม่มีความสามารถ
3. ระบบการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ
4. สภาพที่ทำงานไม่ดี
5. ปัญหาครอบครัวของนักส่งเสริม

Crandall (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2526) ได้กำหนดพฤติกรรมของแรงจูงใจไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย
2. มีเอกลักษณ์ไม่เลียนแบบผู้อื่น โดยไร้ความคิดของตนเอง
3. เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันสูงเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง

Mehrabian (อ้างถึงใน ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2529) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจที่จะให้ประสิทธิผลสำเร็จสูงมีอยู่ 8 ประการ คือ

1. ตั้งระดับความมุ่งหวังตามความเป็นจริง และเลือกงานที่จะต้องเสี่ยงกลางๆ
2. มีความรู้สึกที่ติดต่อความสำเร็จมากกว่าความรู้สึกที่ไม่ดีต่อความล้มเหลว
3. มีความเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของการชักจูงได้โดยง่าย
4. มีความอดทนและรอได้ แม้ว่าผลที่ได้จะอยู่ในระยะที่ยาวนาน

5. ชอบงานที่ต้องใช้ทักษะ หรือการแข่งขัน
6. มุ่งอนาคต คิดถึงอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
7. ชอบทำกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ
8. ชอบทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ

McClelland David C. (อ้างถึงใน เรวัธ สวัสดิ์, 2536) ได้กล่าวถึงลักษณะที่แสดงออกถึงแรงจูงใจไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการในงานที่หาความสำเร็จระดับสูงหรือด้อยกว่ามาตรฐานอันดีเลิศ
2. ความต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ (Uniqueness of Characteristic) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จที่แตกต่างไปจากธรรมดา
3. ความต้องการปฏิบัติงานที่ใช้เวลานาน (Long Term of Work) ที่สามารถทำได้สำเร็จในชีวิต

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

Atkinson (อ้างถึงใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2519) ทฤษฎีแรงจูงใจมี 2 ทฤษฎี

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ของซิกมันด์ฟรอยด์ (Sigmund Freud) มีสาระสำคัญว่า การกระทำของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงภายในและแรงขับซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของจิตไร้สำนึก ทฤษฎีนี้เริ่มจากผลงานชิ้นแรกของฟรอยด์ คือหนังสือชื่อ "Interpretation of Dream" ความเชื่อพื้นฐานของฟรอยด์คือบุคคลจะมีแรงขับตามสัญชาตญาณ (Instinctual Drives) 2 ชนิด คือ สัญชาตญาณในทางดี (Life Instincts) ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมชีวิตและการรอกงามของบุคคล และสัญชาตญาณในทางทำลาย (Death Instincts) ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลแสดงการกระทำในทางก้าวร้าวทำลาย นอกจากนี้พลังงานของสัญชาตญาณในทางดีมีชื่อว่า ลิบิโด (Libido) พาหนะที่เกี่ยวข้องในเรื่องเพศ ส่วนสัญชาตญาณในทางทำลาย อาจจะแสดงออกในรูปของการฆ่าตัวตายหรือการทำลายหรือการก้าวร้าวผู้อื่น ดังนั้นฟรอยด์จึงเชื่อว่ามนุษย์มีแรงจูงใจ 2 ชนิดด้วยกัน คือ แรงจูงใจทางด้านเพศ (Sex) และความก้าวร้าว (Aggression)

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) อัลเบิร์ตแบนดูรา (Albert Bandura) เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีนี้ขึ้น มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมของบุคคล

เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันและการสังเกตจากสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการศึกษาแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล อันเกิดจากการเรียนรู้ในการเผชิญกับสิ่งแวดล้อม เป็นทฤษฎีที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดจากการได้รับรางวัล หรือการลงโทษเป็นสำคัญ

แบบแผนของพฤติกรรมตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ เกิดจากการได้รับประสบการณ์ตรง หรือการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น การตอบสนองบางชนิดอาจจะประสบผลสำเร็จและไม่กระทำพฤติกรรมชนิดที่ไม่ได้รับความสำเร็จ

Herzberg (อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร, 2532) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่แยกจากกันไม่เหมือนกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเลยและเป็นปัจจัยที่เกิดจากสิ่ง 2 พวก ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยภายนอก(Hygiene Factors)

ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ การแข่งขันชิงดีชิงเด่นและการเอาตัวรอดโดยการหักหมักคนอื่น

1.5 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ท่าเลที่ตั้ง ไม่มีอุปกรณ์ ขาดความสะดวกในการทำงาน

ปริมาณมีมากหรือน้อยเกินไป

1.6 เงินเดือน (Salary) เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อส่งเสริมให้คนทำงานเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น การทำงานหรือการผลิตรีบปรุงให้เหมาะสมกับระบบค่าจ้างและบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนและความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ และการแบ่งปันผลกำไรก็เป็นสิ่งจูงใจในการผลิต และมีผลทางสร้างสรรทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก

1.7 ฐานะ (Status) หน้าที่การงานได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมนั้นเพียงใด ถ้าหากสังคมนั้นไม่ยอมรับนับถือหรือคิดว่าไม่มีความสำคัญหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม การปฏิบัติงานก็ย่อมไม่เกิดผลดีตามมา

1.8 ชีวิตส่วนตัว (personal Life) ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองและทางครอบครัวเป็นอย่างไร มีความเดือดร้อนหรือมีความสุขสบายรวมถึงความเป็นอยู่ของบุคคลภายในครอบครัว พื้นฐานการศึกษา ชีวิตในวัยเด็ก

1.9 ความมั่นคง (Security) เจ้าหน้าที่ต้องมีความอบอุ่นใจในเรื่องๆ หนึ่ง ความรับรองว่างานที่ทามีความมั่นคง และคุ้มครองแก่ตนเองและครอบครัวได้ ไม่ว่าจะเป็นได้ รับอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน การเจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผลหรือเมื่อพ้นจากหน้าที่การงานแล้วยังได้รับ เงินทดแทนพอสมควร

ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก เฮิร์ชเบิร์ก เชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์แต่น้อยกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจและมีได้ช่วยให้เกิดความพอใจมากขึ้น ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมี หน้าที่ความรู้สึกร้อย่างไรต่อหน่วยงานที่เขาทำงาน

2. ปัจจัยภายใน หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ปัจจัยนี้เป็นตัว กำหนดทำให้เกิดความพอใจ (Satisfied) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน ที่เกิดจากงานที่เขาได้ทำ

2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) มีความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ใจในผลสำเร็จของงานที่เขาได้ทำงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง

ชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในงาน

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตน ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจนี้ เฮิร์ชเบอร์ก เชื่อว่าเป็นตัวจูงใจให้คนทำงานหนักขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีทัศนคติอย่างไรต่องานที่เขา ทำ ปัจจัยนี้ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

Straus and Sayles (อ้างถึงใน ธงไชย ดีทองหลาง, 2530)

ได้กล่าวถึงความต้องการที่จำเป็น (Needs) ของมนุษย์ไว้ 3 ประการ และความต้องการเหล่านี้ เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงานมีความกระตือรือร้นเกิดกำลังใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพราะความต้องการของเขาสัมฤทธิ์ผลทำให้เขามีชีวิต ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพความต้องการเหล่านี้คือ

1. ความต้องการทางกายและความมั่นคง (Physical and Security Needs) คือ ความต้องการที่จะได้รับความพอใจทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหารเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ความต้องการในหลักประกันที่ว่า ปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้คนจะได้รับตอบสนองตลอดไป สิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงในเรื่องต่างๆดังกล่าวคือ รายได้ ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่

2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องการพึ่งพาอาศัยการช่วยเหลือหรือการยอมรับนับถือของคนอื่น สิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทางสังคมของตนได้ก็คือ การมีเพื่อนฝูง การยอมรับนับถือของคนอื่นและความรู้สึกว่าตนได้เป็นเจ้าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Self of Belonging)

3. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Egoistic Needs) หมายถึงความต้องการเป็นอิสระ ต้องการจะทำอะไรด้วยตนเอง และต้องการความสำเร็จในการกระทำของตนเอง มนุษย์จะได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นตัวของตัวเอง จะต้องอาศัยความสำเร็จในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และ Herzberg ทำให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คนในองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 บทบาทภารกิจและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร อันเป็นหน่วยงานเจ้าสังกัดของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ถือกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการในวันที่ 21 ตุลาคม 2510 โดยนำเอาหน่วยงาน 3 หน่วยงาน คือ งานส่งเสริมการเกษตรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร งานของกองส่งเสริมและเผยแพร่ สังกัดกรมการปกครองและงานกองส่งเสริมและเผยแพร่ สังกัดกรมการข้าวมารวมกันจัดตั้งเป็น "กรมส่งเสริมการเกษตร"

ก่อนจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร ทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร กรมการปกครอง และกรมการข้าว ต่างก็มีหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่เรียกกันว่า หัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการเกษตรเขต กลสิกรรมจังหวัด ข้าวจังหวัด กลสิกรรมอำเภอ ข้าวอำเภอ ทำให้เกิดความสับสนและยากต่อความเข้าใจของเกษตรกรที่มาติดต่อขอคำแนะนำ และส่งเสริมด้านการเกษตร เมื่อตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรแล้วจึงได้เปลี่ยนชื่อเรียกใหม่ว่า "เกษตรจังหวัด, เกษตรอำเภอ" ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (ประวูฒิ ชวนานนท์, 2535)

2.3.1 อำนาจและหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ และเผยแพร่วิชาการ หรือความรู้เกี่ยวกับการเกษตรแผนใหม่ให้ถึงตัวเกษตรกร โดยแพร่หลายให้ทั่วถึง เพื่อช่วยให้เกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิตในด้านการเกษตรให้มีปริมาณ และคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตลาด และเพื่อให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายผลิตผล ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรมีรายได้และฐานะดีขึ้น อันจะเป็นการช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจโดยรวมให้มั่นคงยิ่งขึ้น

2.3.2 การกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร

เพื่อให้ประชากรภาคเกษตรมีอาชีพที่มั่นคงและมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรจึงได้กำหนดภารกิจในการดำเนินงาน ดังนี้

2.3.2.1 เสนอแนวคิดในการประกอบอาชีพแก่ประชากรเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ชีววิทยา เทคโนโลยีการผลิต เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง

2.3.2.2 ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรโดยเป็นตัวกลางนำวิทยากรจากสถาบันวิจัยหรือแหล่งความรู้ต่างๆ มาเผยแพร่แก่ประชากรเป้าหมาย ในขณะเดียวกันก็รับปัญหาต่างๆ ในพื้นที่มาพิจารณาแก้ไข

2.3.2.3 ส่งเสริมให้มีการผลิตทางการเกษตรให้เพียงพอแก่การบริโภคภายในประเทศเพียงพอแก่การใช้ในอุตสาหกรรม และเพื่อส่งออกไปยังต่างประเทศ

2.3.2.4 ให้การบริการและสนับสนุนปัจจัยการผลิตบางประเภท ในบางโอกาสแก่เกษตรกร เช่น ประสพภัยธรรมชาติ ศัตรูพืชระบาดรุนแรง ฯลฯ ซึ่งเกษตรกรไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เพื่อให้การผลิตของเกษตรกรและของประเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2.3.2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมตัวเป็นสถาบันเกษตรกร หรือกลุ่มกิจกรรมเฉพาะเรื่อง เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการใช้เทคโนโลยีการผลิต ชนิด ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต รวมทั้งเพื่อเป็นฐานในการจำหน่ายและกระจายรายได้อย่างยุติธรรม

2.3.2.6 ประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการเผยแพร่ความรู้ทางการผลิตพืช ปศุสัตว์ ประมงและป่าไม้ในระดับพื้นที่ปฏิบัติการรวมทั้งประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาการเกษตรในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของเกษตรกรและประเทศ

2.4 บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล

เกษตรตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมที่เข้าไปทำงานในหมู่บ้านต่าง ๆ นำความรู้และ

เทคนิคในการเกษตรไปถ่ายทอด และให้บริการการเกษตรที่จำเป็นแก่เกษตรกรที่อยู่กระจัดกระจายในพื้นที่ของหมู่บ้านต่างๆ ได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง ดังนั้นเกษตรกรตำบลเปรียบเสมือนตัวกลางที่รับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผ่านมาจากสำนักงานเกษตรจังหวัด โดยฝ่ายวิชาการเป็นผู้กำหนดแผนการส่งเสริม การฝึกอบรมและการถ่ายทอดวิชาการต่างๆ ไปสู่เกษตรกรตำบล แล้วเกษตรกรตำบลจึงนำสิ่งเหล่านี้ไปถ่ายทอดสู่เกษตรกรอีกทีหนึ่ง และเกษตรกรตำบลจะออกไปเยี่ยมเยียนเกษตรกรตามแผนเยี่ยม

2.4.1 หน้าที่ตามประกาศของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปี 2526

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ออกระเบียบกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ไว้ดังนี้

2.4.1.1 ส่งเสริมการผลิตพืช การเลี้ยงสัตว์ และการประมง

2.4.1.2 ถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการผลิตด้านการเกษตรที่เหมาะสมให้แก่เกษตรกร

2.4.1.3 แก้ไขปัญหาของเกษตรกร ทั้งปัญหาด้านวิชาการและปัญหาด้านพื้นฐานทั่วไป หากปัญหานั้นเกินขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่จะแก้ไข ให้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา

2.4.1.4 รายงานการระบาดของโรคแมลงศัตรูพืช โรคสัตว์บกและสัตว์น้ำ ตลอดจนความเสียหายอันเกิดจากภัยธรรมชาติต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง

2.4.1.5 ชี้แนะเกษตรกรในการจัดหาปัจจัยการผลิตอย่างถูกวิธี ประหยัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตและรายได้สูงสุด

2.4.1.6 ให้ความรู้เกษตรกรเกี่ยวกับการใช้ที่ดินและน้ำ เพื่อการเกษตรอย่างถูกวิธี และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการอนุรักษ์ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ

2.4.1.7 สนับสนุนให้เกษตรกรและสมาชิกในครอบครัวเกษตรกรรวมตัวกันเป็นกลุ่มสถาบันเกษตรกร เพื่อรวมพลังในการพัฒนาอาชีพของตนเองและท้องถิ่น

2.4.1.8 ศึกษาและสำรวจข้อมูลการเกษตรในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตและการตลาด ตลอดจนการวางแผนพัฒนาการเกษตร

2.4.1.9 จัดทำโครงการและกิจกรรมทางการเกษตรเพื่อเป็นตัวอย่าง
เกษตรกร

2.4.1.10 ให้ข่าวสารข้อมูลการเกษตรและการตลาดที่ทันสมัยแก่เกษตรกร
เพื่อประกอบการตัดสินใจในการผลิตและการลงทุน

2.4.1.11 ประสานงานการแทรกแซงราคาผลผลิตการเกษตรตามนโยบาย
ของรัฐบาล

2.4.1.12 ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐบาลและเอกชนกับ
เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในตำบลเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการผลิต การจำหน่าย
ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.1.13 ให้คำปรึกษาหารือแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ในการจัดทำโครง
การที่เกี่ยวกับการเกษตร ให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านวิชาการเกษตรและการพัฒนาท้องถิ่น

2.4.1.14 ให้การสนับสนุนสภาพตำบลทางด้านวิชาการเกษตรรวมทั้งเสนอ
แนะในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาการเกษตรของตำบล และช่วยเหลือในการตรวจ
สอบความเป็นไปได้ของโครงการ ทั้งในด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายของโครงการ

2.4.1.15 เป็นผู้ปลูกฝังอุดมการณ์และทัศนคติที่ถูกต้องแก่เกษตรกร

2.4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรมอบหมายให้ปฏิบัติดังนี้

2.4.2.1 การสำรวจและรวบรวมสถิติข้อมูลการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ

2.4.2.2 การวางแผนส่งเสริมการเกษตรของตำบลประจำปีและแผนการ
เยี่ยมเกษตรกร

2.4.2.3 บริการส่งเสริมการเกษตร โดยการถ่ายทอดความรู้และเทคนิค
การเกษตรแผนใหม่ช่วยแก้ปัญหาของเกษตรกร จัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตถูกต้องเหมาะสม
ให้ข้อมูลข่าวสารการเกษตรและการตลาด ส่งเสริมงานสถาบันเกษตรกร

2.4.2.4 ดำเนินงานหมู่บ้านหลักส่งเสริมการเกษตร

2.4.2.5 ปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ได้แก่ จัดทำแปลงทดสอบ
แปลงส่งเสริม การประสานงานในโครงการ

2.4.2.6 ปฏิบัติตามโครงการพิเศษในเฉพาะพื้นที่

2.4.2.7 การรายงาน ได้แก่ รายงานการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืช รายงานความเสียหายจากภัยธรรมชาติ

2.4.2.8 การประชุมและฝึกอบรมรายปี

2.4.2.9 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร เช่น การจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการวางแผนพัฒนาชนบท การแทรกแซงราคาผลผลิตเกษตร ฯลฯ

2.4.3 งานในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบปฏิบัติจริง

2.4.3.1 การประชุมรายปี

2.4.3.2 เยี่ยมเยียนเกษตรกรผู้นำและเกษตรกรทั่วไปตามแผนเยี่ยม

2.4.3.3 ตรวจเยี่ยมคณะกรรมการกลุ่มสถาบันเกษตรกร

2.4.3.4 รายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน

2.4.3.5 รายงานการระบาดของโรคแมลงศัตรูพืช

2.4.3.6 รายงานและติดตามผลงานโครงการที่รับผิดชอบ

2.4.3.7 รายงานการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญในระดับตำบล (รต.)

2.4.3.8 รายงานความเสียหายภัยธรรมชาติ (คชภ.)

2.4.3.9 แนะนำแก้ไขปัญหาทางด้านวิชาการให้แก่เกษตรกรและผู้สนใจ

2.4.3.10 แนะนำการจัดทำโครงการแผนพัฒนาการเกษตรของสภาตำบล

และเกษตรกร

2.4.3.11 ให้คำปรึกษาแก่เกษตรกรในการจัดหาปัจจัยการเกษตร

2.4.3.12 แนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ที่ดินและน้ำแก่เกษตรกร

2.4.3.13 สนับสนุนการจัดตั้งสถาบันเกษตรกร

2.4.3.14 พัฒนาสถาบันเกษตรกรที่มีอยู่ให้เจริญยิ่งขึ้น

2.4.3.15 ช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานให้แก่เกษตรกร

2.4.3.16 จัดทำแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี (คพจ.)

2.4.3.17 จัดทำแปลงส่งเสริมหรือแปลงสาธิตการเกษตร

2.4.3.18 จัดทำแปลงทดสอบต่าง ๆ

2.4.3.19 เผยแพร่ข่าวสารการเกษตรไปสู่เกษตรกร

- 2.4.3.20 ประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตร
- 2.4.3.21 ช่วยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่น ที่สังกัดในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- 2.4.3.22 สร้างศูนย์เกษตรประจำตำบลเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลการเกษตร
- 2.4.3.23 ส่งเสริมให้เกษตรกรจัดทำแปลงไร่นาสวนผสม
- 2.4.3.24 ส่งเสริมการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม
- 2.4.3.25 พัฒนาและปรับปรุงหมู่บ้านหลักส่งเสริมการเกษตร
- 2.4.3.26 ส่งเสริมการปลูกพืชฤดูแล้งทั้งในเขตและนอกเขตชลประทาน
- 2.4.3.27 ส่งเสริมการปลูกพืชในเขตพื้นที่เฉพาะ
- 2.4.3.28 รวบรวมสถิติข้อมูลการเกษตรประจำตำบล
- 2.4.3.29 ส่งเสริมการปลูกพืชและเพิ่มผลผลิตพืชตามนโยบาย
- 2.4.3.30 ติดตามตรวจสอบปุ๋ยเคมีในพื้นที่รับผิดชอบ
- 2.4.3.31 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ ในตำบล อำเภอ
- 2.4.3.32 เร่งรัดหนี้สินโครงการต่าง ๆ
- 2.4.3.33 เป็นกรรมการประกวดกิจกรรมต่างๆ ภายในตำบลและอำเภอ
- 2.4.3.34 จัดทะเบียนการปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
- 2.4.3.35 งานอื่นที่ทางอำเภอ จังหวัด มอบหมายให้ทำเฉพาะกิจ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย มีปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่หลายประการ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านความผูกพันทางสังคม และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในตัวบุคคลและเกิดจากภายนอกด้วย ซึ่งมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ธีรวิทย์ สวลี (2536) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะเขตจตุจักร จำนวน 230 คน ใน 6 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และระดับการ

ศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ลักษณะที่อยู่อาศัยและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชานั้น มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร

ธวัชพันธ์ พันธ์พานิช (2530) ได้ศึกษา ทศนคติของเกษตรกรตำบลในภาคกลางต่อการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ พบว่ามีทัศนคติต่อการนิเทศงานค่อนข้างสูง ต่อเนื้อหาสาระของการนิเทศ วิธีการนิเทศ ความถี่ การใช้ประโยชน์จากการนิเทศ และมีทัศนคติต่อเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอค่อนข้างสูงในด้านความเป็นผู้นำ การวางตัว การพูด ความสามารถในการนิเทศ และความมีมนุษยสัมพันธ์ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศงาน เกษตรตำบลส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศงาน ส่วนที่มีปัญหาระบุว่าการนิเทศงานกระทำในลักษณะของการจับผิดมากกว่า ส่วนเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอระบุว่า ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มั่งงานจรมาก จนไม่สามารถไปนิเทศได้ตามแผนนอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องยานพาหนะ และค่าน้ำมันเชื้อเพลิงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

นันทนา กบิลกาญจน์ และ สุภัทรา นิลวัชร (2521) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า สิ่งจูงใจในเรื่องสวัสดิการและสาธารณูปโภคภายในมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาสำคัญ เช่น โทรศัพท์ ความสะอาด น้ำประปา ถนน ค่ารักษาพยาบาล บ้านพัก เบิกจ่ายเงินจากคลัง ส่วนลักษณะจูงใจอย่างอื่น เช่น การยอมรับในทางสังคม รูปแบบการทำงาน การเข้าหมู่คณะมีการยอมรับที่ดี แต่การทำงานยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่มาก การส่งเสริมด้านวิจัยยังไม่เหมาะสม อุดมคติในการทำงานส่วนใหญ่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เป็นต้นว่า การสอนการวิจัย การส่งเสริมและบริการสังคม

พรทิพย์ อุ่นโหมล (2532) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ อายุ เพศ ฐานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ จำนวนบุคลากรในฝ่าย และความพึงพอใจในงาน

เรืองยศ นันทเสน (2530) ได้ศึกษา ทศนคติแรงจูงใจสัมฤทธิ์และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อำเภอ พบว่า ระดับแรงจูงใจสัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับ

การศึกษาที่แตกต่างกัน หรือระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสำนักงานของสหกรณ์อำเภอ (จบปริญญา และไม่จบปริญญา มีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน สรุป อายุ/ความยาวนานการดำรงตำแหน่ง)

ลักษณะ เดิมศิริกุลชัย (2529) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล โดยการสัมภาษณ์แบบลึก พบว่า การปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลต้องได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชน ซึ่งมีผลที่สำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนจะมีทัศนคติที่ดีต่อการสาธารณสุขมูลฐาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนจะมีทัศนคติที่ไม่ดีและมีผลการปฏิบัติงานต่ำ

สมนึก ปัญาสังห์ (2524) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่าคณะกรรมการที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานสูง มีมนุษยสัมพันธ์สูง ได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สูง และมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าคณะกรรมการที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้นต่ำ

สิริวันช โพธิ์หนองทอง (2527) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใน 17 จังหวัด จำนวน 817 คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา และการเมืองตามลำดับ

สุชน จูฑาทิพย์ (2515) ได้ศึกษากาลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการสถาบันวิจัยประมงทะเล กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีจำนวน 18 ปัจจัย ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
5. สถานภาพการยอมรับจากหน่วยงาน

6. รายได้ของนักวิชาการ
7. การซื้อข้อความในหน่วยงาน
8. การอุทิศตนเพื่องาน
9. ความพอใจในงาน
10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน
12. สถานภาพการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
13. ความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
14. ความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติการ
15. ความพอใจในสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน
16. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
17. ผู้บังคับบัญชาให้เหตุผลในการปฏิบัติงาน
18. ความรังเกียจต้อยตื้นจากผู้ร่วมงาน

โสพิศ ปัญญาบุตร (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภอในภาคกลาง ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

1. ความพอใจในสภาพการทำงานของเกษตรกรอำเภอ มีความพอใจสูงในเรื่อง ลักษณะชนิดของงาน รวมทั้งอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับปริมาณงาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะต่างๆในการทำงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปของกรมส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของทางราชการมีความพึงพอใจในระดับกลางเมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุชั้น ของข้าราชการและสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจในลักษณะและชนิดของงาน พบว่าผู้มีอายุ 50-59 ปี มีความพึงพอใจในระดับสูง ในขณะที่กลุ่มอื่นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง กลุ่มที่จำแนกตามชั้นของข้าราชการและสถานภาพการสมรส มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่กลุ่มที่เป็นข้าราชการชั้นตรีขึ้นไปและกลุ่มคนโสดมีแนวโน้มสูงกว่ากลุ่มที่เป็นข้าราชการชั้นจัตวา กับกลุ่มที่สมรสแล้วเล็กน้อย แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

2. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในเรื่องอัธยาศัยของเพื่อนร่วมงาน

อยู่ในระดับสูง ความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ จะอยู่ในระดับสูง

4. ความพึงพอใจในบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา เกษตรตำบลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

5. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับต่ำ กล่าวคือเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า อัตราเงินเดือนที่รับอยู่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รายจ่ายภายในครอบครัวสูง เงินเดือนอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ

6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับต่ำ กล่าวคือมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมและการศึกษาต่อน้อยมาก

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า เกษตรอำเภอในภาคกลางมีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สภาพภูมิหลังของข้าราชการ อายุ และสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่เหล่านี้แต่อย่างใด

Khlibtong, J. (1991) ได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่ทำให้กำลังใจเสริมต้องการจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยทำการศึกษาจากเกษตรกรตำบลใน 8 จังหวัดของภาคตะวันออก โดยแบ่งปัจจัยที่มุ่งใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ และได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกิดจากพื้นฐานส่วนตัวของเกษตรกรตำบล พบว่า เกษตรตำบลที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก จะมีแรงจูงใจในการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายๆ อย่างด้วยกัน เป็นต้นว่า มีพื้นฐานครอบครัวที่ดี มาจากครอบครัวที่มีความสุขและอบอุ่น ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้ปกครองเป็นอย่างดี นอกจากนั้นเกษตรกรตำบลต้องเป็นคนกระตือรือร้น หรือมีความทะเยอทะยานสูง และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบอยู่ เหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานของเกษตรกรตำบล

2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ พบว่ามีความหลากหลายของรูปแบบและวิธีการทำงาน หรืออาจเรียกว่า การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานบ้าง ไม่ซ้ำซากจำเจอยู่กับงานใดงานหนึ่งนานๆ ความเข้าใจชัดเจนในวิธีการทำงาน (Means) และผลงานที่จะทำให้เกิด

ตลอดจนการได้รับผลสะท้อนกลับ (Feed back) จากการดำเนินงานของเขาลักษณะเหล่านี้
ถ้ามีการดำเนินการอย่างดี จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
ของเกษตรกรตำบล

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานดีก็จะเป็น
แรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมีเทศงานที่ดีของผู้บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนและการได้รับบำเหน็จรางวัลตอบแทนในการทำงานที่ดี