

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ศึกษาและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากเกษตรกรตำบล จำนวน 238 คน ซึ่งได้นำข้อมูลมาประกอบการอภิปรายผลเพื่อให้ผลการศึกษาี้มีความสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น การเสนอผลการศึกษาจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์และตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

- 4.1 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล
- 4.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล
- 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานของเกษตรกรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 ข้อเสนอแนะและความต้องการของเกษตรกรตำบลในการปฏิบัติงาน

4.1 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้สุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน มีผลการวิจัยดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ดังนี้

4.1.1 เพศ พบว่าเกษตรกรตำบลส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 81.9 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 18.1

4.1.2 อายุ พบว่าเกษตรกรตำบลส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 46.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-40 ปี น้อยกว่า 31 ปี ระหว่าง 41-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 42.4, 6.3, 4.3 และ 0.8 ตามลำดับ เกษตรตำบลที่มีอายุมากที่สุด 47 ปี น้อยที่สุด 26 ปี อายุเฉลี่ย 32.4 ปี

4.1.3 ระดับการศึกษา พบว่า เกษตรตำบลส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ร้อยละ 57.1 รองลงมาคือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 37.4, 3.4, และ 2.1 ตามลำดับ

4.1.4 สถานภาพสมรส พบว่าเกษตรกรตำบลแต่งงานและอาศัยอยู่ด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.3 รองลงมาคือ โสด แต่งงานแล้วแยกกันอยู่ และเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 8.0, 4.6, และ 2.1 ตามลำดับ

4.1.5 ภูมิลำเนา พบว่าเกษตรกรตำบลมีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.4 รองลงมาคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ร้อยละ 16.4, 7.6, และ 1.7 ตามลำดับ

4.1.6 ระยะเวลารับราชการในกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าเกษตรกรตำบลส่วนมากมีระยะเวลารับราชการในกรมส่งเสริมการเกษตร ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 60.1 รองลงมาคือ 6-10 ปี น้อยกว่า 6 ปี และมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 15.5, 12.2 และ 12.2 ตามลำดับ ระยะเวลารับราชการมากที่สุด 17 ปี น้อยที่สุด 1 ปี เฉลี่ย 10.2 ปี

4.1.7 ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า เกษตรตำบลส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ 9,001- 12,000 บาท น้อยกว่า 9,001 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 42.0, 41.6, 15.1, และ 1.3 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือนมากที่สุด 18,000 บาท น้อยที่สุด 6,300 บาท เฉลี่ย 11,455 บาท

4.1.8 พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน พบว่า เกษตรตำบลส่วนมากใช้รถจักรยานยนต์เดินทางไปปฏิบัติงาน ร้อยละ 64.3 รองลงมาคือ รถยนต์กระบะ รถเก๋ง และพาหนะอื่น ๆ ร้อยละ 33.6, 1.7, และ 0.4 ตามลำดับ

4.1.9 ที่พักอาศัยในปัจจุบัน พบว่าเกษตรกรตำบลส่วนมากมีบ้านพักเป็นของตนเอง ร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ บ้านพักของทางราชการ บ้านเช่า และอาศัยผู้อื่นอยู่ ร้อยละ 23.1, 22.3, และ 12.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล

สภาพพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	195	81.9
หญิง	43	18.1
รวม	238	100.0
<u>อายุ</u>		
น้อยกว่า 31 ปี	15	6.3
31 - 35 ปี	110	46.2
36 - 40 ปี	101	42.4
41 - 45 ปี	10	4.3
มากกว่า 45 ปี	2	0.8
รวม	238	100.0
อายุเฉลี่ย 32.4 ปี มากที่สุด 47 ปี น้อยที่สุด 26 ปี		
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ปวช.	8	3.4
ปวส.	89	37.4
ปริญญาตรี	136	57.1
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.1
รวม	238	100.0
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	19	8.0
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	203	85.3
แต่งงานแล้วแยกกันอยู่	11	4.6
หม้ายหรือหย่าร้าง	5	2.1
รวม	238	100.0

ตารางที่ 3 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล (ต่อ)

สภาพพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ภูมิลำเนา</u>		
ภาคกลาง	18	7.6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	177	74.4
ภาคเหนือ	39	16.4
ภาคใต้	4	1.7
รวม	238	100.0
<u>ระยะเวลารับราชการในกรมส่งเสริมการเกษตร</u>		
น้อยกว่า 6 ปี	29	12.2
6 - 10 ปี	37	15.5
11 - 15 ปี	143	60.1
มากกว่า 15 ปี	29	12.2
รวม	238	100.0
เฉลี่ย 10.2 ปี มากที่สุด 17 ปี น้อยที่สุด 1 ปี		
<u>ระดับรายได้ต่อเดือน</u>		
น้อยกว่า 9,001 บาท	36	15.1
9,001 - 12,000 บาท	99	41.6
12,001- 15,000 บาท	100	42.0
มากกว่า 15,000 บาท	3	1.3
รวม	238	100.0
เฉลี่ย 11,455 บาท มากที่สุด 18,000 บาท น้อยที่สุด 6,300 บาท		

ตารางที่ 3 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล (ต่อ)

สภาพพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน</u>		
จักรยานยนต์	153	64.3
รถยนต์กระบะ	80	33.6
รถเก๋ง	4	1.7
อื่นๆ	1	0.4
รวม	238	100.0
<u>ที่พักอาศัยในปัจจุบัน</u>		
บ้านของตนเอง	100	42.0
บ้านเช่า	53	22.3
บ้านพักของทางราชการ	55	23.1
อาศัยผู้อื่นอยู่	30	12.6
รวม	238	100.0

4.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยคำจูง ซึ่งผลการวิจัยแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ปัจจัยภายใน

4.2.1.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติของเกษตรกรตำบลอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ เกษตรกรสามารถปฏิบัติตามคำแนะนำของเกษตรกรตำบลได้ผลสำเร็จ การปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลให้สำเร็จตาม

เป้าหมาย การปฏิบัติงานได้ผลอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67, 3.62, และ 3.59 ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 เรื่อง ได้แก่ การปฏิบัติงานได้ผลอย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และเมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เกษตรตำบลได้รับฟังคำชี้แจงรายละเอียดโครงการต่างๆจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในระดับ จังหวัด และเกษตรกรตำบลนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่เกษตรกรผู้ร่วมโครงการอีก ต่อหนึ่ง จึงทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	19	136	61	19	3	3.62	0.80	มาก
2. เกษตรกรสามารถปฏิบัติตามคำแนะนำได้ผลสำเร็จ	14	144	70	8	2	3.67	0.68	มาก
3. การปฏิบัติงานได้ผลอย่างรวดเร็ว	4	85	93	50	6	3.13	0.85	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานได้ผลอย่างชัดเจน	20	128	66	20	4	3.59	0.83	มาก
รวม (N = 238)						3.52	0.81	มาก

4.2.1.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือ

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการยอมรับนับถือของเกษตรกรตามอยู่ในระดับมากจำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปภายนอก โครงการที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร เพื่อนร่วมงานยอมรับความสำเร็จและผลงานของท่าน และผู้บังคับบัญชายอมรับในความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.79, 3.71 และ 3.66 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกษตรกรต้องปฏิบัติงานในสำนักงานและในพื้นที่ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับเกษตรกรและบุคคลทั่วไป พร้อมทั้งให้ความรู้ทางด้านวิชาการและวัสดุในการจัดทำโครงการต่าง ๆ จึงเป็นที่ยอมรับนับถือโดยทั่วไป

ตารางที่ 5 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือ

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย

	5	4	3	2	1			
1. ผลงานเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงานและ บุคคลทั่วไปภายนอก	28	147	60	2	1	3.84	0.65	มาก
2. โครงการที่ปฏิบัติเป็น ที่ยอมรับของเกษตรกร	29	148	46	12	3	3.79	0.77	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความสำเร็จและผลงาน	21	137	74	2	4	3.71	0.71	มาก
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับ ในความสำเร็จ	17	132	83	2	4	3.66	0.70	มาก
รวม	(N = 238)					3.77	0.69	มาก

4.2.1.3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อลักษณะของงานอยู่ในระดับมากจำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ งานส่งเสริมเป็นที่ท้าทายและน่าสนใจ งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีเหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22, 4.06, 4.00 และ 3.98 และเมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของอารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ซึ่งพบว่า ชนิดของงานที่ทำเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลมากต่อแรงจูงใจของอาจารย์ในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 6 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. งานส่งเสริมเป็นงาน ที่ท้าทายและน่าสนใจ	84	129	20	4	1	4.22	0.70	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะ สมกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	61	141	28	6	2	4.06	0.74	มาก
3. ได้ใช้ความรู้ที่ศึกษา มาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	48	148	33	6	3	3.98	0.75	มาก
4. มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	44	152	38	4	-	4.00	0.64	มาก
รวม (N = 238)						4.16	0.68	มาก

4.2.1.4 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำมาก จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกกิจกรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับต่ำ ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532) พบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลมากต่อแรงจูงใจของอาจารย์ในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีการแบ่งพื้นที่ในแต่ละตำบลให้รับผิดชอบ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ที่ลงในพื้นที่เหมาะสมกับศักยภาพ และรู้จักขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นอย่างดี

ตารางที่ 7 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกกิจกรรม	29	135	64	8	2	3.76	0.74	มาก
2. ปริมาณงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	26	150	49	7	6	3.77	0.78	มาก
รวม (N = 238)						3.76	0.75	มาก

4.2.1.5 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเทียมคนอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.70 และ 3.70 ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ โอกาสที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น มีโอกาสที่จะได้เป็นผู้บริหารระดับอำเภอ และมีโอกาสได้รับการคัดเลือกไปทำงานต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 3.00 และ 2.56 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการ ศึกษาของโสพิศ ปัญญาบุตร (2533) พบว่าความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ของ เกษตรอำเภอภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง และธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2536) พบว่า การเลื่อน ตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้นไปได้ยากของครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

4.2.2 ปัจจัยภายนอก

4.2.2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ การบริหารโครงการส่งเสริมการ เกษตรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม นโยบายการบริหารงานของเกษตรอำเภอ ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และเกษตรตำบลมีส่วนร่วมตัดสินใจ จัดทำโครงการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ ควรย้ายเกษตรตำบลภายในอำเภอ 4 ปีต่อครั้ง ค่า เฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ บริหารงานในระดับอำเภอเป็นการบริหารหน่วยงานย่อย มีอัตรากำลังบุคลากรน้อย การ บริหารจึงต้องร่วมมือร่วมใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจใน ระดับมาก

ตารางที่ 8 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	38	110	77	7	6	3.70	0.86	มาก
2. โอกาสเลื่อนระดับสูงขึ้น ให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น	23	77	87	37	14	3.24	1.02	ปานกลาง
3. มีโอกาสเข้าร่วมการฝึก อบรมเท่าเทียมคนอื่น	32	132	51	16	7	3.70	0.89	มาก
4. การเปิดโอกาสให้มี การศึกษาต่อ	81	112	29	11	5	4.06	0.91	มาก
5. มีโอกาสได้รับคัดเลือก ไปปฏิบัติงานต่างประเทศ	10	29	96	53	50	2.56	1.10	ปานกลาง
6. มีโอกาสที่จะได้เป็น ผู้บริหารระดับอำเภอ	14	49	119	36	20	3.00	0.97	ปานกลาง
รวม	(N = 238)					3.34	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. นโยบายการบริหาร งานของเกษตรกรอำเภอตอปล่อง ความต้องการของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน	24	128	70	8	8	3.64	0.84	มาก
2. เกษตรตำบลมีส่วนร่วม ตัดสินใจจัดทำโครงการ	22	135	53	16	12	3.58	0.93	มาก
3. การบริหารโครงการ เหมาะสมและชัดเจน	33	131	57	14	3	3.74	0.82	มาก
4. ควรย้ายเกษตรกรตำบล ทุก 4 ปี	60	57	32	46	43	3.19	1.46	ปานกลาง
รวม	(N = 238)					3.55	1.03	มาก

4.2.2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการควบคุมบังคับบัญชา
อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ เกษตรอำเภอมีบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ เกษตร
อำเภอมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกษตรอำเภอมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงาน

การสั่งการและการตัดสินใจของเกษตรกรอำเภอมีความรวดเร็วและถูกต้อง และการโยกย้ายพร้อมทั้งการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและคุณธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.96, 3.90, 3.67 และ 3.54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอมีการคัดเลือก และผ่านการฝึกอบรมในตำแหน่งนักบริหารงานส่งเสริมการเกษตรในระดับอำเภอมาก่อน จึงทำให้เกษตรกรตำบลมีความมั่นใจในเรื่องการควบคุมบังคับบัญชาของเกษตรกรอำเภอ

ตารางที่ 10 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. เกษตรอำเภอมีบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ	83	102	36	8	9	4.02	0.99	มาก
2. เกษตรอำเภอมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	67	114	43	8	6	3.96	0.91	มาก
3. การโยกย้ายพร้อมทั้งการพิจารณาความดีความชอบยุติธรรมมีคุณธรรม	40	87	88	8	15	3.54	1.02	มาก
4. เกษตรอำเภอกระจายอำนาจและมอบหมายงาน	50	128	51	5	4	3.90	0.81	มาก
5. การสั่งการและการตัดสินใจของเกษตรกรอำเภอรวดเร็วและถูกต้อง	34	110	81	7	6	3.67	0.85	มาก
รวม	(N = 238)					3.80	0.96	มาก

4.2.2.3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นมิตรซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานมีความสัมพันธ์และสามัคคีกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.00, และ 3.94 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพื้นฐานการศึกษาของเกษตรตำบลมาจากสาขาวิชาเดียวกัน มีระบบการนับถือรุ่นและระบบการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงทำให้มีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย

	5	4	3	2	1			
1. เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานมีความสัมพันธ์และสามัคคีกัน	55	128	45	5	4	3.94	0.82	มาก
2. เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นมิตรซึ่งกันและกัน	61	140	32	4	1	4.08	0.70	มาก
3. เจ้าหน้าที่ร่วมกันทำงานเป็นทีม	57	134	37	9	1	4.00	0.77	มาก
รวม (N = 238)						4.03	0.78	มาก

4.2.2.4 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ สำนักงานสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของจังหวัดและอำเภอ มีความสอดคล้องกับงานส่งเสริม การเกษตร การจัดระบบงานสารบัญชีดี และสำนักงานจัดสวัสดิการและบริการให้แก่ เจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.71, 3.63, และ 3.56 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของวัสดุและครุภัณฑ์โครงการที่ได้รับ ครอบถ้วนและมีคุณภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาหมดทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเกษตรอำเภอมีความ ถูกต้องชัดเจน มีแผนการปฏิบัติงานรายเดือนรายปี มีความเป็นระเบียบ จึงทำให้จิตใจ ของเจ้าหน้าที่แจ่มใสมีแรงจูงใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสอดคล้อง กับการศึกษาของธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2536) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ บัญชาของครูกรุงเทพฯ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4.2.2.5 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการนิเทศงานอยู่ ในระดับมาก จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ เกษตรอำเภอมีความเข้าใจและมีความคิดเห็น สอดคล้องกันกับเกษตรตำบล และการนิเทศงานมีประโยชน์และได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.70 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ เกษตร อำเภอ นิเทศงานภาคสนามตามแผนที่ได้กำหนดไว้ การนิเทศงานในขณะนี้มีวิธีการเหมาะสม และผู้นิเทศงานในระดับจังหวัดมีอาวุโสและมีความรู้ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.45 และ 3.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการนิเทศงานที่ดี ย่อมจะมีประโยชน์ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หากมีวิธีการนิเทศที่เหมาะสมแล้วย่อมก่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามวิสัยคนไทยแล้วมักจะยอมรับผู้มีอาวุโสมากกว่า ผู้มีอายุต่ำกว่าผู้รับการนิเทศ

จากผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ชูวันนท์ พุพันธ์พานิช (2530) ได้ศึกษา ทิศนคติของเกษตรตำบลในภาคกลาง ต่อการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริม การเกษตรระดับอำเภอ พบว่า มีทัศนคติต่อการนิเทศงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. ปริมาณงานและคุณภาพ ของวัสดุครุภัณฑ์โครงการ	9	79	94	36	20	3.09	0.98	ปานกลาง
2. ความสะอาดและความ เป็นระเบียบของ สำนักงาน	36	141	44	13	4	3.81	0.82	มาก
3. การจัดสวัสดิการและ บริการแก่เจ้าหน้าที่	31	118	52	28	9	3.56	0.99	มาก
4. การจัดระบบงานสาร บัญเหมาะสมและถูกต้อง	30	128	51	21	8	3.63	0.93	มาก
5. การกำหนดนโยบาย ของจังหวัดและอำเภอ สอดคล้องกัน	28	136	58	10	6	3.71	0.82	มาก
รวม	(N = 238)					3.59	0.92	มาก

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย

	5	4	3	2	1			

1. เกษตรอำเภอมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับเกษตรตำบล	20	145	62	4	7	3.70	0.77	มาก
2. เกษตรอำเภอนี้เทศงานภาคสนามตามแผน	12	132	66	15	13	3.48	0.90	ปานกลาง
3. การนิเทศงานมีประโยชน์และได้รับความรู้เพิ่ม	30	133	59	6	10	3.70	0.88	มาก
4. มีความพอใจกับวิธีการนิเทศงานในขณะนี้	17	125	62	17	17	3.45	0.98	ปานกลาง
5. ผู้นำเทศาในระดับจังหวัดมีความอาวุโสและ ความรู้ดี	14	111	81	19	13	3.40	0.92	ปานกลาง

รวม	(N = 238)					3.56	0.91	มาก

4.2.2.6 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือน

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเงินเดือนอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ การรับเงินต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ รายได้ต่อเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ทำ พอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้ และเงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.49, 3.39, และ 3.03 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทุกข้อจะอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกษตรกรตำบลมีเบี้ยเลี้ยงประจำทุกเดือน ทำให้มีรายได้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในขณะนี้ และมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เกี่ยวกับมวลชนในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ จึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ โสพิศ ปัญญาบุตร (2533) ที่ได้ศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภอในภาคกลาง พบว่าความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ

4.2.2.7 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงของงาน

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อความมั่นคงของงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ การปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้ได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ รายได้ประจำเดือนสามารถจัดหาสิ่งจำเป็นดำรงชีพให้ครอบครัวได้ตามอรรถภาพ และภายในสำนักงานมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, และ 3.45 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีรายรับคือเงินเดือนประจำทุกเดือน และต้องปฏิบัติงานอยู่กับเกษตรกรซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีรายได้ค่าและรายรับไม่แน่นอน จึงทำให้มีแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือนอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือน

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. รายได้ต่อเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	19	125	56	29	9	3.49	0.94	ปานกลาง
2. พอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้	18	120	49	40	11	3.39	1.00	ปานกลาง
3. เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพ	10	85	67	53	23	3.03	1.07	ปานกลาง
4. การรับเงินต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว	28	123	50	28	9	3.56	0.97	มาก
5. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ	19	118	71	20	10	3.49	0.91	ปานกลาง
รวม (N = 238)						3.41	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 15 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงของงาน

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
1. สำนักงานมีสวัสดิการ ที่ดีและเหมาะสม	22	121	51	31	13	3.45	1.01	ปานกลาง
2. รายได้ประจำเดือน สามารถจัดหาสิ่งจำเป็น ดำรงชีพให้ครอบครัวได้ ตามอรรถภาพ	16	122	65	26	9	3.46	0.91	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ ได้รับความเชื่อถือจาก สังคมภายนอก	38	145	47	5	3	3.88	0.74	ปานกลาง
รวม	(N = 238)					3.61	0.88	มาก

ตารางที่ 16 สรุประดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	Mean	S.D.	ความหมาย
<u>ภายใน</u>			
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	3.52	0.81	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.77	0.69	มาก
3. ลักษณะของงาน	4.16	0.68	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.76	0.75	มาก
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.34	0.98	ปานกลาง
<u>ภายนอก</u>			
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.55	1.03	มาก
2. การควบคุมบังคับบัญชา	3.80	0.96	มาก
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.03	0.78	มาก
4. สภาพของการทำงาน	3.59	0.92	มาก
5. การนิเทศงาน	3.56	0.91	มาก
6. เงินเดือน	3.41	0.99	ปานกลาง
7. ความมั่นคงของงาน	3.61	0.88	มาก

จากตารางที่ 16 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลรวม 12 ปัจจัย มีปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจำนวน 10 ปัจจัย และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรตำบลส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ สำหรับปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะว่าการที่เกษตรกรตำบลจะก้าวหน้าในหน้าที่เลื่อนตำแหน่งเป็นเกษตรกรอำเภอจะต้องมีการคัดเลือกและแข่งขันกันเป็นจำนวนมาก อีกทั้งรายได้ประจำเดือนจะต้องใช้จ่ายภายนอกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในพื้นที่ตนเองปฏิบัติงาน

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานของเกษตรกรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับอายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับอายุของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับอายุของเกษตรกรตำบลกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

พบว่า อายุของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งหมายความว่า เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับอายุของเกษตรกรกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

ระดับอายุ	ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด (รวม)
น้อยกว่า 31 ปี	1 (6.7)	-	3 (20.0)	11 (73.3)	- (100)
31 - 35 ปี	1 (0.9)	4 (3.6)	21 (19.1)	75 (68.2)	9 (8.2) (100)
36 - 40 ปี	-	1 (1.0)	17 (16.8)	69 (68.3)	14 (13.9) (100)
มากกว่า 40 ปี	1 (8.3)	1 (8.3)	2 (16.8)	7 (58.3)	1 (8.3) (100)
รวม	3 (1.2)	6 (2.5)	43 (18.1)	162 (68.1)	24 (10.1) (238)

$$\chi^2 = 54.62 \quad df = 12 \quad Sig = .00 \quad P < .05$$

4.3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับอายุของเกษตรกรกับนโยบายและ การบริหารงาน

พบว่า อายุของเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย
และการบริหารงาน ซึ่งหมายความว่า เกษตรกรที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อ
นโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกษตรกรทุกคนจะต้อง
รับผิดชอบและปฏิบัติตามนโยบายและอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน
ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรกับนโยบายและการบริหารงาน

ระดับอายุ	นโยบายและการบริหารงาน					(รวม)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
น้อยกว่า 31 ปี	-	2	4	6	3	15
	-	(13.3)	(26.7)	(40.0)	(20.0)	(100)
31 - 35 ปี	2	3	26	61	18	110
	(1.8)	(2.7)	(23.6)	(55.5)	(16.4)	(100)
36 - 40 ปี	-	3	11	72	15	101
	-	(3.0)	(10.9)	(71.3)	(14.8)	(100)
มากกว่า 40 ปี	1	-	2	8	1	12
	(8.3)	-	(16.7)	(66.7)	(8.3)	(100)
รวม	3	8	43	147	37	238
	(1.3)	(3.3)	(18.1)	(61.8)	(15.5)	(100)

$$\chi^2 = 21.91 \quad df = 12 \quad Sig = 0.14 \quad P > .05$$

4.3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรกับสภาพการทำงาน

พบว่า อายุของเกษตรกรกับไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งหมายความว่า เกษตรกรที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกษตรกรทุกคนมีภารกิจและสภาพการทำงานอยู่ในลักษณะเดียวกัน คือช่วยเหลือเกษตรกร ถึงแม้อายุจะแตกต่างกันแต่สภาพการทำงานก็อยู่ในลักษณะเดียวกัน จึงมีระดับแรงจูงใจในระดับเดียวกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรกับสภาพการทำงาน

ระดับอายุ	สภาพการทำงาน					(รวม)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
น้อยกว่า 31 ปี	1 (6.7)	3 (20.0)	4 (26.6)	7 (46.7)	-	15 (100)
31 - 35 ปี	1 (0.9)	4 (3.6)	39 (35.5)	64 (58.2)	2 (1.8)	110 (100)
36 - 40 ปี	-	6 (5.9)	35 (34.7)	54 (53.5)	6 (5.9)	101 (100)
มากกว่า 40 ปี	-	1 (8.4)	2 (16.6)	8 (66.6)	1 (8.4)	12 (100)
รวม	2 (0.8)	14 (5.9)	80 (33.6)	133 (55.9)	9 (3.8)	238 (100)

$$\chi^2 = 19.43 \quad df = 12 \quad Sig = 0.24 \quad P > .05$$

4.3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรกับเงินเดือน

พบว่า อายุของเกษตรกรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ซึ่งหมายความว่าเกษตรกรที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อเงินเดือนไม่แตกต่างกัน คือทุกคนมีแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือนเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเกษตรกรที่มีอายุมากจะมีระดับเงินเดือนมากกว่าผู้มีอายุน้อย ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรกับเงินเดือน

ระดับอายุ	เงินเดือน					(รวม)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
น้อยกว่า 31 ปี	1 (6.7)	2 (13.3)	10 (66.7)	2 (13.3)	–	15 (100)
31 – 35 ปี	2 (1.8)	13 (11.8)	40 (36.4)	52 (47.3)	3 (2.7)	110 (100)
36 – 40 ปี	3 (3.0)	8 (7.9)	30 (29.7)	54 (53.5)	6 (5.9)	101 (100)
มากกว่า 40 ปี	– –	1 (8.3)	3 (25.0)	7 (58.4)	1 (8.3)	12 (100)
รวม	6 (2.5)	24 (10.1)	83 (34.9)	115 (48.3)	10 (4.2)	238 (100)

$$\chi^2 = 16.00 \quad df = 12 \quad Sig = 0.45 \quad P > .05$$

4.3.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรกับความมั่นคงของงาน

พบว่า อายุของเกษตรกรไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของงาน ซึ่งหมายความว่า เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เกษตรตำบลทุกคนอยู่ภายใต้ระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎ ก.พ. เดียวกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจในความมั่นคงของงานเหมือนกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของ เกษตรตำบลกับความมั่นคงของงาน

ระดับอายุ	ความมั่นคงของงาน					(รวม)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
น้อยกว่า 31 ปี	1 (6.7)	5 (13.3)	4 (26.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	15 (100)
31 - 35 ปี	1 (0.9)	10 (9.1)	36 (32.7)	54 (49.1)	9 (8.2)	110 (100)
36 - 40 ปี	1 (1.0)	8 (7.9)	27 (26.7)	50 (49.5)	15 (14.9)	101 (100)
มากกว่า 40 ปี	- -	1 (8.3)	2 (16.6)	8 (66.6)	1 (8.3)	12 (100)
รวม	3 (1.3)	24 (10.1)	69 (29.0)	116 (48.7)	26 (10.9)	238 (100)

$$\chi^2 = 22.34 \quad df = 12 \quad Sig = 0.13 \quad P > .05$$

จากผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรตำบล กับ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 22 ดังนี้

1. เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ หรือมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน
2. เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายและการบริหารงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
3. เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพการทำงาน หรือมีระดับแรงจูงใจเหมือนกัน
4. เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับเงินเดือนหรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
5. เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความมั่นคงของงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ สวัสดิ์ ภูทอง (2536) ซึ่งพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานสาธารณะสุขมูลฐาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล

ตารางที่ 22 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระดับอายุของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต่าง ๆ	x ²	Sig	ความหมาย
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	54.62	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
2. นโยบายและการบริหารงาน	21.91	0.14	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. สภาพการทำงาน	19.43	0.24	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. เงินเดือน	16.0	0.45	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ความมั่นคงของงาน	22.34	0.13	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.3.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

พบว่า การศึกษาของเกษตรกรตำบล มีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งหมายความว่าเกษตรกรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ						
ระดับการศึกษา						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(รวม)
ปวช.	-	-	-	7	1	8
	-	-	-	(87.5)	(12.5)	(100)
ปวส.	-	3	14	66	6	89
	-	(3.4)	(15.7)	(74.2)	(6.7)	(100)
ปริญญาตรี	2	2	29	86	17	136
	(1.5)	(1.5)	(21.3)	(63.2)	(12.5)	(100)
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	-	3	-	5
	(20.0)	(20.0)	-	(60.0)	-	(100)
รวม	3	6	43	162	24	238
	(1.2)	(2.5)	(18.1)	(68.1)	(10.1)	(100)

$$x^2 = 29.54 \quad df = 12 \quad Sig = .003 \quad P < .05$$

4.3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับนโยบายและ การบริหารงาน

พบว่า การศึกษาของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .001 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งหมายความว่าเกษตรกร
ตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน
ดังรายละเอียดในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบล กับนโยบายและบริหาร
งาน

นโยบายการและบริหารงาน						
ระดับการศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(รวม)
ปวช.	-	-	-	3	5	8
	-	-	-	(37.5)	(62.5)	(100)
ปวส.	-	3	20	52	14	89
	-	(3.4)	(22.5)	(58.4)	(15.7)	(100)
ปริญญาตรี	2	5	23	88	18	136
	(1.5)	(3.7)	(16.9)	(64.7)	(13.2)	(100)
สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	-	4	-	5
	(20.0)	-	-	(80.0)	-	(100)
รวม	3	8	43	147	37	238
	(1.3)	(3.4)	(18.1)	(61.7)	(15.5)	(100)

$$x^2 = 33.00 \quad df = 12 \quad Sig = .00 \quad P < .05$$

4.3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับสภาพการทำงานพบว่า การศึกษาของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งหมายความว่าเกษตรกรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับสภาพการทำงาน

ระดับการศึกษา	สภาพการทำงาน					(รวม)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ปวช.	-	-	2	6	-	8
	-	-	(25.0)	(75.0)	-	(100)
ปวส.	1	5	30	47	6	89
	(1.1)	(5.6)	(33.7)	(52.8)	(6.8)	(100)
ปริญญาตรี	1	9	46	78	2	136
	(0.7)	(6.6)	(33.8)	(57.4)	(1.5)	(100)
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	2	2	1	5
	-	-	(40.0)	(40.0)	(20.0)	(100)
รวม	2	14	80	133	9	238
	(0.8)	(5.9)	(33.6)	(55.9)	(3.8)	(100)

$$\chi^2 = 10.0 \quad df = 12 \quad Sig = .06 \quad P > .05$$

4.3.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรกับเงินเดือน

พบว่า การศึกษาของเกษตรกรตามลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ซึ่งหมายความว่า เกษตรตามลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อเงินเดือนไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรกับเงินเดือน

ระดับการศึกษา	เงินเดือน					(รวม)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ปวช.	-	1	-	7	-	8
	-	(12.5)	-	(87.5)	-	(100)
ปวส.	5	11	32	37	4	89
	(5.6)	(12.4)	(36.0)	(41.5)	(4.5)	(100)
ปริญญาตรี	1	11	51	67	6	136
	(0.7)	(8.1)	(37.5)	(49.3)	(4.4)	(100)
สูงกว่าปริญญาตรี	-	1	-	4	-	5
	-	(20.0)	-	(80.0)	-	(100)
รวม	6	24	83	115	10	238
	(2.5)	(10.1)	(34.9)	(48.3)	(4.2)	(100)

$$\chi^2 = 16.81 \quad df = 12 \quad Sig = .15 \quad P > .05$$

4.3.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตามลกับความมั่นคงของงาน

พบว่าการศึกษาของเกษตรกรตามลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของงาน ซึ่งหมายความว่า เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตามลกับความมั่นคงของงาน

ระดับการศึกษา	ความมั่นคงของงาน					(รวม)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ปวช.	-	-	4	3	1	8
	-	-	(50.0)	(37.5)	(12.5)	(100)
ปวส.	-	10	22	47	10	89
	-	(11.2)	(24.7)	(52.8)	(11.2)	(100)
ปริญญาตรี	3	13	42	63	15	136
	(2.2)	(9.6)	(30.9)	(46.3)	(11.0)	(100)
สูงกว่าปริญญาตรี	-	1	1	3	-	5
	-	(20.0)	(20.0)	(60.0)	-	(100)
รวม	3	24	69	116	26	238
	(1.3)	(10.1)	(29.0)	(48.7)	(10.9)	(100)

$$\chi^2 = 7.10 \quad df = 12 \quad Sig = .84 \quad P > .05$$

จากผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเกษตรกร
ตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 28 ดังนี้

1. เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็
งานที่ปฏิบัติ หรือมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน
2. เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กันกับนโยบายและการ
บริหารงาน หรือมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน
3. เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพการท
างาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
4. เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กันกับเงินเดือนหรือ
มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
5. เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความมั่นคง
ของงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2536) ซึ่งพบว่าครูที่มีระดับ
การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต่าง ๆ	χ^2	Sig	ความหมาย
1. ความสำเร็ งานที่ปฏิบัติ	29.54	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
2. นโยบายและการบริหารงาน	33.00	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
3. สภาพการทำงาน	10.00	0.06	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. เงินเดือน	16.81	0.15	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ความมั่นคงของงาน	7.10	0.84	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่หาให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

4.3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลกับความสำเร็งงานที่ปฏิบัติ

พบว่ารายได้ของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งหมายความว่าเกษตรกรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสำเร็งงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลกับความสำเร็งงานที่ปฏิบัติ

ความสำเร็งงานที่ปฏิบัติ						
ระดับรายได้ (บาท)						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
น้อยกว่า 9,001	1	-	6	27	2	36
	(2.8)	-	(16.7)	(75.0)	(5.5)	(100)
9,001-12,000	2	2	14	69	12	99
	(2.0)	(2.0)	(14.1)	(69.7)	(12.1)	(100)
12,001-15,000	-	4	23	63	10	100
	-	(4.0)	(23.0)	(63.0)	(10.0)	(100)
มากกว่า 15,000	-	-	-	3	-	3
	-	-	-	(100.0)	-	(100)
รวม	3	6	43	162	24	238
	(1.2)	(2.5)	(18.1)	(68.1)	(10.1)	(100)

$$\chi^2 = 9.61 \quad df = 12 \quad Sig = .64 \quad P > .05$$

4.3.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบล กับนโยบาย และการบริหารงาน

พบว่า รายได้ของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งหมายความว่า เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความเห็นต่อนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลกับนโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน						
ระดับรายได้ (บาท)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
น้อยกว่า 9,001	-	4	8	18	6	36
	-	(11.1)	(22.2)	(50.0)	(16.7)	(100)
9,001 - 12,000	3	1	19	57	19	99
	(3.0)	(1.0)	(19.2)	(57.6)	(19.2)	(100)
12,001-15,000	-	3	16	71	10	100
	-	(3.0)	(16.0)	(71.0)	(10.0)	(100)
มากกว่า 15,000	-	-	-	1	2	3
	-	-	-	(33.3)	(66.7)	(100)
รวม	3	8	43	147	37	238
	(1.2)	(3.4)	(18.1)	(61.8)	(15.5)	(100)

$$\chi^2 = 24.30 \quad df = 12 \quad Sig = .01 \quad P < .05$$

4.3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลกับสภาพการ

ทำงาน

พบว่า รายได้ของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งหมายความว่า เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความเห็นต่อสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลกับสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน						
ระดับรายได้ (บาท)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
น้อยกว่า 9,001	1 (2.8)	5 (13.9)	13 (36.1)	17 (47.2)	-	36 (100)
9,001-12,000	1 (1.0)	1 (1.0)	31 (31.3)	61 (61.6)	5 (5.1)	99 (100)
12,001-15,000	-	8 (8.0)	35 (35.0)	53 (53.0)	4 (4.0)	100 (100)
มากกว่า 15,000	-	-	1 (33.3)	2 (66.7)	-	3 (100)
รวม	2 (0.8)	14 (5.9)	80 (33.6)	133 (55.9)	9 (3.8)	238 (100)

$$\chi^2 = 14.82 \quad df = 12 \quad Sig = .25 \quad P > .05$$

4.3.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรกับเงินเดือน

พบว่ารายได้ของเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ซึ่งหมายความว่าเกษตรกรที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความเห็นต่อเงินเดือนไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรกับเงินเดือน

เงินเดือน						
ระดับรายได้ (บาท)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
น้อยกว่า 9,001	1 (2.8)	4 (11.1)	22 (61.1)	9 (25.0)	—	36 (100)
9,001-12,000	3 (3.0)	13 (13.1)	30 (30.3)	49 (49.5)	4 (4.0)	99 (100)
12,001-15,000	2 (2.0)	7 (7.0)	30 (30.0)	55 (55.0)	6 (6.0)	100 (100)
มากกว่า 15,000	—	—	1 (33.3)	2 (66.7)	—	3 (100)
รวม	6 (2.5)	24 (10.1)	83 (34.9)	115 (48.3)	10 (4.2)	238 (100)

$$\chi^2 = 18.49 \quad df = 12 \quad Sig = .10 \quad P > .05$$

4.3.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรกับความมั่นคง ของงาน

พบว่า รายได้ของเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของงาน ซึ่งหมายความว่าเกษตรกรที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความเห็นต่อความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรกับความมั่นคงของงาน

ความมั่นคงของงาน						
ระดับรายได้ (บาท)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
น้อยกว่า 9,001	1 (2.8)	7 (19.4)	11 (30.6)	14 (38.9)	3 (8.3)	36 (100)
9,001-12,000	1 (1.0)	8 (8.1)	29 (29.3)	50 (50.5)	11 (11.1)	99 (100)
12,001-15,000	1 (1.0)	9 (9.0)	28 (28.0)	51 (51.0)	11 (11.0)	100 (100)
มากกว่า 15,000	- -	- -	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	3 (100)
รวม	3 (1.3)	24 (10.1)	69 (29.0)	116 (48.7)	26 (10.9)	238 (100)

$$\chi^2 = 7.44 \quad df = 12 \quad Sig = .82 \quad P > .05$$

จากผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 34 ดังนี้

1. เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
2. เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายและการบริหารงาน หรือมีระดับแรงจูงใจกับนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน
3. เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพการทำงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
4. เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กัน กับเงินเดือนหรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
5. เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความมั่นคงของงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสวัสดิ์ ภูทอง (2536) ซึ่งพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2536) พบว่าครูที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต่าง ๆ	x^2	Sig	ความหมาย
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	9.61	0.64	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. นโยบายและการบริหารงาน	24.30	0.01	มีความสัมพันธ์กัน
3. สภาพการทำงาน	14.82	0.25	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. เงินเดือน	18.49	0.10	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ความมั่นคงของงาน	7.44	0.82	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า เกษตรตำบลที่มีระดับอายุ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าหน้าที่ สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงของงาน

จากผลการศึกษาดังปรากฏในตารางที่ 17-33 สามารถสรุปความสัมพันธ์ของสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 35 ดังต่อไปนี้

4.4.1 ยอมรับสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า

เกษตรกรตำบลที่มีสภาพพื้นฐานแตกต่างกันในเรื่องระดับอายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.4.2 ปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า

4.4.2.1 เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน กับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกัน หรือมีความสัมพันธ์กัน

4.4.2.2 เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงานมีความแตกต่างกัน หรือมีความสัมพันธ์กัน

4.4.2.3 เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน กับนโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกัน หรือมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 35 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ระดับอายุ	ระดับการศึกษา	ระดับรายได้
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	**	**	-
2. นโยบายและการบริหารงาน	-	***	*
3. สภาพการทำงาน	-	-	-
4. เงินเดือน	-	-	-
5. ความมั่นคงของงาน	-	-	-

หมายเหตุ	-	เท่ากับ	ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ	.05
	*	เท่ากับ	มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ	.05
	**	เท่ากับ	มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ	.01
	***	เท่ากับ	มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ	.001

4.5 ข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล มีรายละเอียดตามตารางที่ 36 ดังต่อไปนี้

4.5.1 ควรอนุมัติโครงการให้รวดเร็วและทันต่อฤดูกาล ร้อยละ 36.13 เกษตรตำบลเห็นว่าการอนุมัติโครงการเพื่อที่จะได้นำไปดำเนินการในพื้นที่ต่างๆ ควรมีระยะเวลารวดเร็วทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพราะโครงการด้านการเกษตรนั้นมีความเกี่ยวข้องกับฤดูกาลผลิตเป็นอย่างยิ่ง หากการอนุมัติโครงการล่าช้าจะทำให้เกิดผลเสียหายหรือเกิดความล้มเหลวในการส่งเสริมการเกษตร

4.5.2 การจัดทำโครงการต่างๆควรพิจารณาจากระดับล่างและให้ความสำคัญยิ่งขึ้น

ร้อยละ 34.03 เกษตรตำบลเห็นว่า ควรมีการพิจารณาโครงการจากการเสนอของ เกษตรกรหรือเกษตรตำบลในพื้นที่พร้อมๆ ให้ความสำคัญมากขึ้น หรือตามศักยภาพของพื้นที่และ ประสิทธิภาพของเกษตรกร เพราะการดำเนินการตามโครงการนั้นเกษตรกรจะเป็นผู้ปฏิบัติ ตามความรู้ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของเกษตรกรในท้องถิ่น

4.5.3 ควรเปลี่ยนแนวความคิดของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการ เกษตรในระดับตำบลและ อาเภอ ที่ปฏิบัติงานตามความต้องการและอารมณ์ของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 33.61 เกษตร ตำบลเห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการ เกษตรในระดับตำบลและอาเภอ ควรมีอุดมการณ์ในการ ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโครงการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือเกษตรกร อย่างแท้จริง

4.5.4 ควรแก้ไขระบบการส่งหนังสือให้รวดเร็วทันต่อเวลา ร้อยละ 31.93 เกษตร ตำบลเห็นว่า วิธีการจัดส่งเอกสารหรือหนังสือราชการนั้นมีความล่าช้าบางครั้งไม่สามารถที่ จะปฏิบัติได้ทันระยะเวลาที่กำหนด จึงควรใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ได้แก่ วิทยุสื่อสาร เครื่องโทรสาร และคอมพิวเตอร์

4.5.5 ระบบการรายงานไม่ควรซ้ำซ้อนและให้เวลาพอสมควร ร้อยละ 31.93 เกษตรตำบลเห็นว่า ควรมีการวางแผนการจัดทำรายงานในแต่ละกิจกรรมนั้นจะต้องดำเนินการในช่วงเวลาใด เพื่อให้เวลาสำหรับผู้จัดทำรายงานได้มีเวลาหาข้อมูลเพื่อการรายงาน จะได้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.5.6 แผนการติดตามและนิเทศงานระดับตำบลควรทำอย่างต่อเนื่องร้อยละ 31.51 เกษตรตำบลเห็นว่า การนิเทศงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดและภาค ส่วนใหญ่จะเป็นการ ตรวจสอบหรือการจับผิดเจ้าหน้าที่มากกว่าการที่จะให้คำแนะนำแก่เกษตรกรตำบล ควรให้ ผู้นิเทศนั้นต้องเป็นผู้รู้จริงในเรื่องนั้นๆ และเป็นการนิเทศอย่างแท้จริงโดยทำอย่างต่อเนื่อง

4.5.7 ควรมอบอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างให้อำเภอดำเนินการทุกโครงการ ร้อยละ 28.99 เกษตรตำบลเห็นว่า ควรมีการกระจายอำนาจในการจัดซื้อจัดจ้างให้อำเภอเป็นผู้ ดำเนินการเองทุกโครงการ เพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วทันเวลา

4.5.8 ควรแบ่งงานรับผิดชอบให้ชัดเจน ร้อยละ 28.15 เกษตรตำบลเห็นว่า ควรมอบหมายและแบ่งความรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนกว่าที่เป็น อยู่ขณะนี้ โดยให้กรมเป็นผู้กำหนดกรอบความรับผิดชอบและหน้าที่ เพื่อความรวดเร็วใน

การสั่งการและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

4.5.9 ควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ร้อยละ 25.21 เกษตรตำบล
เห็นว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จะให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีการจัดทีมงานตาม
ความถนัดและความสามารถของเจ้าหน้าที่ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกร

ตารางที่ 36 ข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล

ข้อเสนอแนะและความต้องการ	จำนวน (N=238) ร้อยละ	
1. การอนุมัติโครงการควรรวดเร็วยิ่งขึ้นและทันฤดูกาล	86	36.13
2. การจัดทำโครงการต่างๆควรจัดทำจากระดับล่าง และให้ความสำคัญ	81	34.03
3. ควรเปลี่ยนแนวความคิดของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในระดับตำบลและอำเภอ ที่ปฏิบัติงานตามความต้องการ และอารมณ์ของผู้บังคับบัญชา	80	33.61
4. ควรแก้ไขระบบการส่งหนังสือให้รวดเร็วทันเวลา	76	31.93
5. ระบบการรายงานต้องไม่ซ้ำซ้อนและใช้เวลาพอสมควร	76	31.93
6. แผนการติดตามและนิเทศงานระดับตำบลควรทำอย่างต่อเนื่อง	75	31.51
7. ควรมอบอำนาจการจัดซื้อ/จ้างให้อำเภอดำเนินการทุก โครงการ	69	28.99
8. ควรแบ่งงานรับผิดชอบให้ชัดเจน	67	28.15
9. ควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น	60	25.21

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ