

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร เป็นยุทธวิธีในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาด้านการเกษตรและคุณภาพชีวิตของเกษตรกรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศให้ดีขึ้น ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรจะมีเจ้าหน้าที่หลายระดับที่เกี่ยวข้อง แต่จะมีเกษตรกรตำบลที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในพื้นที่และใกล้ชิดกับเกษตรกร ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรดังกล่าว จะมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายปัจจัย การได้ทราบปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถหาแนวทางในการดำเนินงานแก้ไขปัญห และสนับสนุนการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยง่าย จากแนวคิดพื้นฐานจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้วิจัยเองเคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรมาในระดับหนึ่ง จึงได้สนใจทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการศึกษาวิจัยนี้จะได้เป็นข้อมูลเบื้องต้น ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการต่อไป

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล (2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานของเกษตรกรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (4) ข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน จากประชากรจำนวน 2,270 คน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการเมื่อเดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2538 โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในวันประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอ ทุกอำเภอที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง แบบสอบถามมีทั้งกำหนดคำตอบให้เลือกตอบ และคำถามที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมดแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์กับโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการอธิบายผลการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 4 และค่าสถิติไคสแควร์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 32.4 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแล้วและอาศัยอยู่บ้านหลังเดียวกัน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอายุรับราชการอยู่ในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 10.2 ปี มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 11,455 บาท ใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะไปปฏิบัติราชการในพื้นที่รับผิดชอบ และเกือบครึ่งมีบ้านเป็นของตนเอง

5.1.2 ปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล

5.1.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เกษตรกรสามารถปฏิบัติตามคำแนะนำของเกษตรกรตำบลได้ผลสำเร็จ การปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปฏิบัติงานได้ผลอย่างชัดเจน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติงานได้ผลอย่างรวดเร็ว

5.1.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปภายนอก โครงการที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร เพื่อนร่วมงานยอมรับความสำเร็จและผลงานของท่าน และผู้บังคับบัญชายอมรับในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

5.1.2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานส่งเสริมเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอยู่เสมอ และการใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5.1.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำความเข้าใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจน

สำเร็จทุกกิจกรรม

5.1.2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเท่าเทียมคนอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น มีโอกาสที่จะได้เป็นผู้บริหารระดับอำเภอ และมีโอกาสได้รับการคัดเลือกไปทำงานต่างประเทศ

5.1.3 ปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล

5.1.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารโครงการส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม นโยบายการบริหารงาน ของเกษตรกรอำเภอตอบสนองความต้องการเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน การปฏิบัติงาน และเกษตรกรตำบลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดทำโครงการต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ควรย้ายเกษตรกรตำบลภายในอำเภอ 4 ปีต่อครั้ง

5.1.3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เกษตรอำเภอมีบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ เกษตรอำเภอมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกษตรอำเภอมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การสั่งการและการตัดสินใจของเกษตรกรอำเภอรวดเร็วและถูกต้อง และการโยกย้ายพร้อมทั้งการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและมีคุณธรรม

5.1.3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นมิตรซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม และเจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานมีความสามัคคี

5.1.3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภายในสำนักงานสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของจังหวัดและอำเภอมีความสอดคล้องกับงานส่งเสริมการเกษตร มีการจัดระบบงานสารบรรณที่ดี และสำนักงานจัดสวัสดิการและบริการให้แก่เจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของวัสดุครุภัณฑ์โครงการที่ได้รับครบถ้วนและมีคุณภาพดี

5.1.3.5 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เกษตรอำเภอมีความเข้าใจและคิดเห็นสอดคล้องกับเกษตรกรตำบล และการนิเทศงานมีประโยชน์

ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เกษตรอำเภอและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเกษตรจังหวัดออกนิเทศงานภาคสนามตรงตามแผนที่กำหนดไว้ การนิเทศงานในขณะนี้มีวิธีการเหมาะสม และผู้นิเทศงานในระดับจังหวัดมีอาวุโสและมีความรู้ดี

5.1.3.6 ปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การรับเงินต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รายได้ต่อเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ได้ปฏิบัติ พอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้ และเงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพ

5.1.3.7 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ภายในสำนักงานมีสวัสดิการดีและเหมาะสม และรายได้ประจำเดือนสามารถจัดหาสิ่งจำเป็นดำรงชีพให้ครอบครัวได้ตามอรรถภาพ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเกษตรกรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1.4.1 เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ หรือมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.4.2 เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายและการบริหารงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.4.3 เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพการทำงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.4.4 เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.4.5 เกษตรตำบลที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความมั่นคงของงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1.5.1 เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ หรือมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.5.2 เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายและการบริหารงาน หรือมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.5.3 เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพการทำงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.5.4 เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.5.5 เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความมั่นคงของงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เกษตรกรตำบล กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1.6.1 เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.6.2 เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายและการบริหารงาน หรือมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.6.3 เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพการทำงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.6.4 เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับเงินเดือน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.6.5 เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความมั่นคงของงาน หรือมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1.7.1 ยอมรับสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า

เกษตรกรตำบลที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับอายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ กับนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน ไม่มีความแตกต่างกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.1.7.2 ปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า

(1) เกษตรตำบลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับอายุกับความ

สำเร็จในงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

(2) เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับความสำเร็จ
ในงานที่ปฏิบัติ และนโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

(3) เกษตรตำบลที่มีระดับรายได้แตกต่างกันกับนโยบายและการ
บริหารงาน มีความแตกต่างกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

5.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาคสนามหรือส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการต่าง ๆ ดังนั้นจึงขอเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการของเกษตรกรตำบล และเพื่อการวิจัยในอนาคต ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กรมส่งเสริมการเกษตร ควรมีการปรับปรุงและให้การสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

5.2.1.1 ควรเน้นการฝึกอบรมในเรื่องวิชาการที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำไปถ่ายทอดให้แก่เกษตรกร จะเป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการส่งเสริมการผลิต

5.2.1.2 ควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินด้านผลผลิตทางการเกษตร และการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกันราคาหรือพยุงราคาเพื่อให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพการเกษตรอยู่ได้ตลอดไป ไม่อพยพถิ่นฐานหรือเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภาคอุตสาหกรรม

5.2.1.3 ควรหาแนวทางหรือวิธีการที่จะเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ในภาคสนามหรือในส่วนภูมิภาคให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล

5.2.1.4 ควรเปิดโอกาสให้เกษตรกรตำบลหรือเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคที่มี

ผลงานดีเด่น ได้ไปทัศนศึกษาหรือดูงานในต่างประเทศเป็นประจำทุกปี

5.2.1.5 การสนับสนุนวัสดุและครุภัณฑ์ภายในสำนักงานเกษตรอำเภอควรให้มีปริมาณที่เพียงพอมีคุณภาพดี มีข้อมูลด้านการเกษตรในพื้นที่อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สิ่งที่จะจำเป็นในการปฏิบัติงานในสำนักงานและภาคสนามระดับอำเภอ ได้แก่ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องถ่ายเอกสาร วิทยุสื่อสาร เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ วัสดุตัวอย่าง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5.2.2 ข้อเสนอแนะและความต้องการในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล

5.2.2.1 การอนุมัติโครงการควรรวดเร็วและทันฤดูกาล การอนุมัติให้อำเภอจัดทำโครงการต่างๆ ควรรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เพราะว่าหากเกินเวลาที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความเสียหายทั้งเกษตรกรผู้ร่วมโครงการ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

5.2.2.2 การจัดทำโครงการต่างๆควรจัดทำจากระดับล่าง และให้ความสำคัญ การจัดทำโครงการควรยึดตามสภาพความของพื้นที่และความต้องการของเกษตรกรเป็นหลักและให้ความสำคัญของโครงการในระดับท้องถิ่น

5.2.2.3 ควรเปลี่ยนแนวความคิดของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในระดับตำบลและอำเภอที่ปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้อง

5.2.2.4 ควรแก้ไขระบบการส่งหนังสือให้รวดเร็วทันเวลา การส่งหนังสือของทางราชการกว่าจะไปถึงอำเภอล่าช้าไม่ทันเวลา ควรปรับปรุงระบบการส่งให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5.2.2.5 ระบบการรายงานต้องไม่ซ้ำซ้อนและใช้เวลาพอสมควร การออกแบบฟอร์มการรายงานควรจะอ่านแล้วเข้าใจง่ายไม่คลุมเครือ และจัดระบบการรายงานของแต่ละฝ่ายแต่ละกองให้ประสานกัน พร้อมทั้งใช้เวลาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในภาคสนามพอสมควรไม่กระชั้นชิดจนเกินไป เพื่อความถูกต้องและมีคุณภาพของรายงาน

5.2.2.6 ลักษณะการนิเทศงานให้มีความเหมาะสมและต่อเนื่อง ผู้นำเทศงานทุกระดับควรหาแผนพร้อมทั้งปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นการนิเทศอย่างแท้จริงไม่ใช่เป็นการตรวจสอบ

5.2.2.7 ควรมอบอำนาจการจัดซื้อ/จ้างให้อำเภอดำเนินการทุกโครงการในการจัดซื้อและการจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์ในสำนักงานเกษตรอำเภอ ควรมีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้ระดับอำเภอเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อความรวดเร็วและเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และท้องถิ่น

5.2.2.8 ควรแบ่งงานรับผิดชอบแต่ละฝ่าย แต่ละงานให้ชัดเจน การแบ่งงานในแต่ละงานหรือฝ่ายในระดับอำเภอควรมอบหมายให้ชัดเจน เหมาะสมความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5.2.2.9 ควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ควรสร้างเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่

5.2.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

5.2.3.1 ควรศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ตามโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตร (คปร.) ของเกษตรตำบล

5.2.3.2 ควรศึกษาสิ่งจูงใจการประกวดกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จของเกษตรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

5.2.3.3 ควรศึกษาปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกษตรกรส่งเสริมการเกษตร ต้องการจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ