

SCM

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอใน
จังหวัดชุมพร**

นายชาญชัย เพชรคง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Working Motivation of Personnel in The District Agricultural Extension
Office in Chumphon Province**

Mr. Chanchai Phetkong

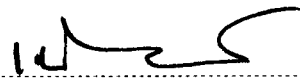
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ
ในจังหวัดชุมพร
ชื่อและนามสกุล นายชาญชัย เพชรคง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว

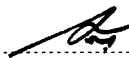


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



.....
(รองศาสตราจารย์อังฉรา ชีวะตระกุลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 9 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2572

ชื่อการศึกษา **ก้นคว่ำอิสระ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ
ในจังหวัดชุมพร

ผู้ศึกษา นายชาญชัย เพชรคง **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร (2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร (3) เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ โดยมีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 72 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำเสนอข้อมูลวิเคราะห์แบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในแต่ละด้านโดยรวม มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพรค่อนข้างมาก (2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมแล้วมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนข้อเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลตอบแทนในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการพัฒนา ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยมีเงินเดือน เงินตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ควรจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ควรให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น กรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดบทบาท ภารกิจ ลักษณะงานให้ชัดเจนกว่าในปัจจุบัน และเหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

คำสำคัญ แรงจูงใจ สำนักงานเกษตร จังหวัดชุมพร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ที่ได้
กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่
เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพรทุกท่านที่เสียสละ
เวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ชาญชัย เพชรคง

มิถุนายน 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	13
การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร	15
การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากร	30
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร	46
ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	50
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	52
ประชากร	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
สรุปผลการวิจัย	53
อภิปรายผล	56
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	67
ก แบบสอบถาม	68
ประวัติผู้ศึกษา	82

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	จำนวนข้าราชการสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร 19
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม 35
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร 38
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 39
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านผลตอบแทนในการทำงาน 40
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 41
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 42
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จของงาน 43
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านลักษณะงาน 44
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการบริหารงาน 45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ.....	46
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มเพศ.....	47
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง.....	48
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน.....	49

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของสำนักงานเกษตรอำเภอ	19

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศระบบราชการและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความคิดและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคม

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาระบบข้าราชการ ต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถ มีการปรับตัว และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพัฒนาคนให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ถือเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาระบบราชการไทย เพราะถ้าคนที่ทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ย่อมจะทำให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฉบับที่ 5 ปี พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้การบริหารราชการ และการปฏิบัติงานของข้าราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (2546-2550) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการไว้ 2 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่าด้วยระบบการบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์และพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 5 ว่าด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ ให้ข้าราชการเน้นการศึกษาเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องของตนเอง ซึ่งทำให้ระบบราชการเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมรวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กร โดยมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบราชการในช่วงระยะปี 2546-2550 โดยรัฐบาลมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาระบบราชการให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักงานเกษตรอำเภอ เป็นส่วนราชการในระดับภูมิภาคของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นจำนวนมาก และจากการที่กรมส่งเสริมการเกษตรนำระบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนยุคปัจจุบันต้องทันโลกกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรซึ่งรวมถึงข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงบทบาท สิทธิ และหน้าที่ในการทำงานยุคใหม่ร่วมกับประชาชน สามารถตรวจสอบได้และมีผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน เพื่อที่จะทำให้กรมส่งเสริมการเกษตรจะสามารถบรรลุถึงจุดหมายดังกล่าวได้

ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดกับเกษตรกร รับรู้ปัญหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วถึง การที่มีความต้องการให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้น คือ การคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารบ้านเมืองที่ดี มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ที่มุ่งประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้กรมส่งเสริมการเกษตรเพิ่มขีดความสามารถและมาตรฐานของบุคลากร และการทำงานอยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล (คน และงาน มีคุณภาพ) ได้รับความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ ตรวจสอบได้

แต่จากการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน ปัจจุบันพบว่ามียุทธศาสตร์อยู่หลายด้าน ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารงานต่างๆ เกิดความล่าช้า สับสน ไม่ชัดเจน และส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพน้อยลงได้

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะใช้ประโยชน์จากพลังงานแฝงที่มีอยู่ในตัวบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรมากที่สุด การสร้างแรงจูงใจจะบังเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ที่จะเข้าใจในบุคลากรของแต่ละคน และเข้าใจกลุ่มต่างๆ เพียงใด เพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงความสำคัญดังกล่าว จะสามารถสร้างประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้คุ้มค่ามากที่สุด มาสโลว์ (Maslow, 1984 : 370-396 อ้างถึงใจ ทองใบ สุคชารี. 2543 : 209) สรุปว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีผลตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก

ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย จะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น การทำให้บุคลากรเกิดความพอใจใน

การปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับดังที่ ลอร์เลอร์ (Lawler. 1982 :11) เสนอว่าการมองบุคคลในเรื่องรายได้หรือแรงจูงใจในด้านเศรษฐกิจ อย่างเดียวเป็นเรื่องไม่ถูกต้องเพราะมีความเชื่อว่า ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ ต่างๆ หลายอย่าง รวมทั้งความพอใจในการทำงานความท้าทายในการทำงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและรายได้ ยังมีคำกล่าวที่ว่าคนไม่ใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับปัจจัย ทางด้านกายภาพ แต่คนเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานและเงินก็ ไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลจิตใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ไม่น้อยไปกว่าเงิน การนำเอาเรื่องผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจก็ด้วยเหตุผลที่ว่าความเป็นผู้นำที่มี ความสามารถหรือมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการทำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความกระตือรือร้น ในการทำงานให้เสร็จ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งคือผู้นำที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้เกิด ขึ้นกับผู้ตามได้หรือผู้ทำที่ต้องสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

เพื่อให้ได้รับรู้ถึงปัญหาและการดำเนินงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในการศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร เพื่อจะได้นำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเสนอต่อหน่วยงาน ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานและพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

3. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ

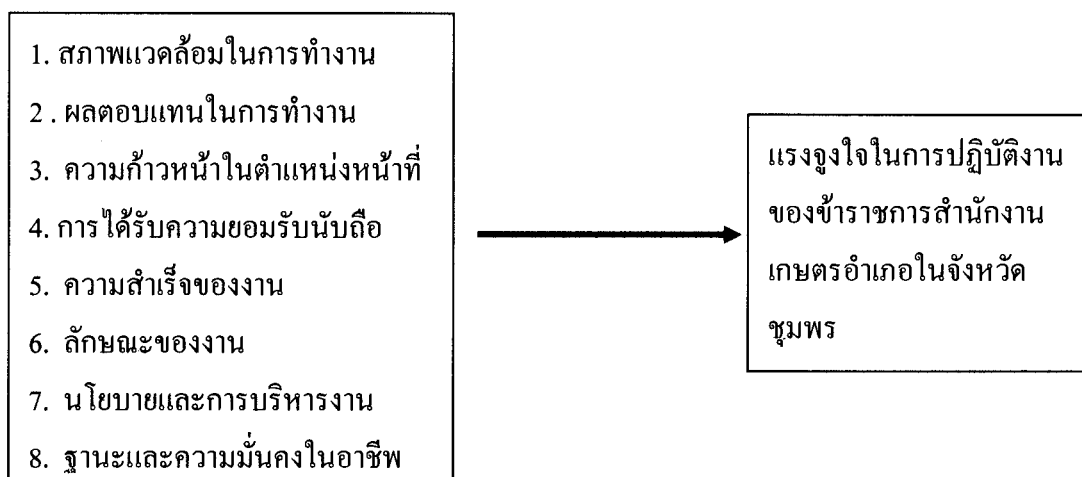
2. ประชากรในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ โดยมีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 72 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3. พื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ สำนักงานเกษตรอำเภอ 8 อำเภอ ในจังหวัดชุมพร
4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน (มกราคม – มีนาคม 2552)
5. ตัวแปรที่ศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 5.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5.1.2 ผลตอบแทนในการทำงาน
- 5.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 5.1.4 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 5.1.5 ความสำเร็จของงาน
- 5.1.6 ลักษณะของงาน
- 5.1.7 นโยบายและการบริหารงาน
- 5.1.8 ฐานะและความมั่นคงในอาชีพ

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. นวัตกรรมเฉพาะ

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษา อัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมายการปฏิบัติงานของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ราชการมีให้ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการส่งเสริมในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตน

การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มาขอคำปรึกษาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับ เชื้อถือ และไว้วางใจจากหน่วยงานว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการบริหารงานและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน มีการวางแผน สั่งการ กระจายงาน และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ รวมทั้งความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

1. สามารถนำไปใช้ในการวางแผน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเกษตรให้สูงขึ้น
3. ทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะตามที่องค์กรพึงประสงค์ และผู้ปฏิบัติงานได้งานที่เหมาะสมกับตัวเองต้องการ ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
4. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานและภาครัฐในการนำไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
5. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จึงขอศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร
4. การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า

Don Hellriegel และคณะ (2001: 130) กล่าวว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงและตามเป้าหมาย

Kathleen Iverson (2001: 156) ได้ให้คำนิยามว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของ ทอส และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982 : 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 320) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็น การชักนำหรือเกี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543: 10; อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล. 2546: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อื่นทริย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

พะยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การจูงใจคือ การทำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวังการใช้เครื่องล่อและการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเงื่อนไขที่ต้องการ

มานพ สวามีชัย (2539: 126; อ้างถึงใน ถนอมรัฐ ชลอมเลิศ. 2549: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังงานที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย หรือความต้องการทางจิตใจที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งตอบแทนของการแสดงพฤติกรรม และสิ่งตอบแทนนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้

เรวัฒน์ สวัสดิ์ (2536, หน้า 14; อ้างถึงใน ชารา ปัญญาจันทร์ . 2549: 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจอาจเกิดได้จากสิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายในได้แก่ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือความต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้านำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าจากภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ลัทธฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547: 8) แรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเองจนงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530: 11; อ้างถึงใน อรุณรัตน์ อิมรัง. 2550 : 20) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการ

อรุณ รักธรรม กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การหมุนหรือการผลักดันจากภายใน เป็นอำนาจที่ผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจ (Motive) ให้แสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้น การจูงใจจึงหมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล ซึ่งเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น

1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534: 383-385) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของการจูงใจอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3) ความสำคัญต่อบุคลากรคือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กล่าวได้ว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งคนต้องมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และจริยธรรม นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วยังต้องอาศัยการจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนความอดทนอดกลั้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาด้านให้มีคุณภาพมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ (นรินทร์ สังข์รักษา 2535 : 1-2)

นอกจากนี้คนทำงานก็เพื่อสนองความต้องการของตัวเองด้วยเหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า ผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งของต่าง ๆ ได้ หรือสิ่งอื่นที่ไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจ หรือการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนด้วยเงิน

เดฟ (Dafe 1988 : 398 ; อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล. 2546: 10) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าคือ แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

สเตร้า และ เซเลส (Strauss and Sayles. 1960 :119-121; อ้างถึงใน ถนนมรัฐ ชลอเลิศ. 2549:17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกในงานที่ทำอยู่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

George R. Terry กล่าวว่า สิ่งจูงใจหมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือหมายถึง สิ่งที่มีแนวโน้มที่จะกระตุ้นให้เกิดมีการกระทำ

จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมายการปฏิบัติงานของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

1.2 ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.2.1 การจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึงสภาวะของมนุษย์ที่มีความต้องการเป็นพื้นฐานอยู่ในใจของตนเองอยู่แล้ว โดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการจูงใจประเภทนี้ได้แก่

- ความต้องการซึ่งทุกคนมีความต้องการและความต้องการภายในนี้จะเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ความสนใจพิเศษ มนุษย์ถ้าเกิดความสนใจในสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ

- ทักษคติ กล่าวคือ ความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมนั้น เช่น ทักษคติที่ดีหรือไม่ดีย่อมมีผลต่อพฤติกรรม

1.2.2 การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของมนุษย์ที่ได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้เร้า

ประเภทแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ พอจะแบ่งได้ 2 ประเภท (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537: 10 ; อ้างถึงใน ถนนมรัฐ ชลอเลิศ. 2549 : 18)

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Pysiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางที่เรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก มีความ

หรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินและสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำได้ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่ประกอบขึ้น เป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่า อิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษาและสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันออกไปจะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะใช้สิ่งจูงใจเดียวกันก็ตาม อาจมีผลกระทำที่ไม่เหมือนกันก็ได้ (ศรีรัตน์ บุญอริยะ 2538 : 93-95)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานเพราะเป็นตัวช่วยกระตุ้นการทำงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นนักบริหารที่ดีจึงต้องมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ โดยการมุ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

1.4 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

เสนาะ ตียวาว และคนอื่นๆ (2529:15) ได้เสนอวิธีวัดแรงจูงใจในการทำงานไว้ 3 วิธี คือ

1. วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน

2. วัดจากลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคน และจากผลงานของเขา

3. วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นมาตรฐานมีหลายอย่าง เช่น

1. Hoppock Index of Job Satisfaction ที่สอบพ็อคสร้างขึ้นเมื่อปี 1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ให้ผู้ตอบคำถาม

2. Brayfield-Rothe Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจของเบรย์ฟิลด์สร้างขึ้นเมื่อปี 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3. Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะสร้างขึ้นเมื่อปี 1969 โดยอาศัยสมมุติฐานว่าแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกันองค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

3.1 งาน

3.2 ค่าจ้าง

3.3 การเลื่อนตำแหน่ง

3.4 การนิเทศ

3.5 เพื่อนร่วมงาน

4. Job Percept Scales (JPS) เครื่องมือนี้เฮวส์แมน และโรบินสัน ได้พัฒนามาจาก JDI ของสมิท เคนคอลล และฮิลลิน เมื่อปี 1980 และในปี 1987 แสทฟิลด์ และฮิวส์แมน ได้ช่วยกับปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

4.1 งานที่ทำในปัจจุบัน

4.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

4.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

4.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

4.5 เพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบที่ 2-5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือกคำถามที่ตรงกับความรู้สึกของตนได้

5. Thematic Apperception Test เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แม็คเคลแลนด ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ ที่เรียกว่า แบบทดสอบทิมมาติก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่าทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุดแต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ภาพหนึ่งมีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ถูกทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

5.1 ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ

5.2 ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อนหน้านี

5.3 บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไร หรือต้องการอะไร

5.4 ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น

การตอบคำถาม 4 ข้อของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน โดยแม็คเคลแลนด ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน

2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง

- 3) พยายามที่จะทำงานทุกอย่าง ไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดหมายปลายทาง
- 4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
- 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของงานที่ทำ
- 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความ

พยายาม

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความ สะดวกสบาย ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้ การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือได้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two – Factor Theory)

Herzberg ได้วิจัยและได้สรุปทฤษฎีดังกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจที่กระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจที่เรียกว่า Motivators และปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจที่เรียกว่า Hygiene Maintenance หรือที่เรียกว่า Motivation and Maintenance Theory กล่าวคือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานไม่ได้หมายความว่า เขาต้องการแรงจูงใจเสมอไปแต่แรงจูงใจจะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ Motivators Factors ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา Hygiene หรือ Maintenance Factors ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีความแตกต่างกันดังนี้

ปัจจัยจูงใจ Motivators Factors ปัจจัยนี้เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานหรือทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเป็น ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็น ผลสำเร็จ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ แสดงความยินดี การรับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือนับถือในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ ชอบและรักงาน

3) ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากจนเกินไป

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ปัจจัยบำรุงรักษา Hygiene หรือ Maintenance Factors ปัจจัยนี้ไม่ใช่ปัจจัยที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเท่านั้น ถ้าองค์การใดไม่มีปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีปัจจัยนี้เพียงพอก็จะทำให้เกิดความพอใจเท่านั้น มิได้เป็นการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) เงินเดือน (Salary) คือ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) คือ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานถูกย้ายหรือถูกแต่งตั้งให้ไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technique) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดจากพฤติกรรมภายในของคน ผู้วิจัยได้คัดเลือกทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก เพราะได้กล่าวไว้ครอบคลุมเนื้อหาและมีรายละเอียดชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยนำตัวแปรที่สำคัญเพียง 8 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ผลตอบแทนในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) การได้รับความยอมรับนับถือ 5) ความสำเร็จของงาน 6) ลักษณะของงาน 7) นโยบายและการบริหารงาน 8) ฐานะและความมั่นคงในอาชีพ

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร

การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายแนวทาง (ฝ่ายแนะแนวการศึกษา จากข่าว มสธ. ประจำเดือน เม.ย. - มิ.ย. 2550)

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของความต้องการ ความต้องการของคนเรานั้นมีหลายลำดับชั้น ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ในแต่ละชั้นก็จะมีสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน เช่น

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการทางกาย	อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ เพศ การขับถ่าย	- ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน วันหยุด เวลาพัก สวัสดิการ
2. ความต้องการความปลอดภัย การคุ้มครอง	ความปลอดภัย ความมั่นคง เงื่อนไขของหน่วยงานในการ รักษาความปลอดภัย การประกันภัย ประกัน	- เงินสงเคราะห์ ความมั่นคง ของงาน
3. ความต้องการความเป็นเจ้าของ ของหน่วยงาน และความรัก	กลุ่ม พวกพ้อง ครอบครัว มีส่วนร่วมในสังคม ความรัก การเอาใจใส่	- สัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงานเป็นทีม ไม้ตรีจิตของ ผู้ร่วมงาน

- | | |
|--|---|
| 4. ความต้องการการยอมรับ | สถานะในสังคม การยกย่องชมเชย - ตำแหน่งงาน การยอมรับ
ผลสัมฤทธิ์ในงาน โโลรางวัล จากสังคม
คำชมเชย การได้เป็นพนักงาน
ดีเด่น |
| 5. ความต้องการความสำเร็จและ
ใฝ่รู้ใฝ่เรียน | ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ - กิจกรรมฝึกอบรม งานที่
ความคิดสร้างสรรค์ ทำหาผลงานที่ตัดสินใจเองได้
งานที่รับผิดชอบเอง |
| 6. ความต้องการทางสุนทรียะ | ความละเอียดอ่อนในจิตใจ - งานที่นำไปสู่สิ่งสร้างสรรค์
ความงาม ความดี และพัฒนาทางสังคม
ความสุขทางใจ |
| 7. ความต้องการความสำเร็จ
และความสมบูรณ์แบบในชีวิต | สัมฤทธิ์ผลในงาน ความภาคภูมิใจ - งานเพื่องาน งานเพื่อความดี
ในตนเอง คุณธรรม ค่านิยมส่วนตน ในตัวของมันเอง |

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของสิ่งล่อใจ จากความรู้ในสิ่งล่อใจที่ว่าสิ่งล่อใจเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สัญลักษณ์ คำพูด ท่าทีของผู้แวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบุคคล ใช้เป็นการจูงใจในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้จัดการหรือเจ้าขององค์การจึงควรพยายามทำความเข้าใจพนักงาน แล้วใช้สิ่งที่เขาพอใจมาเป็นสิ่งล่อใจให้เกิดพฤติกรรมตามต้องการ อาจจะเป็นรางวัล สิ่งของ คำชม เกียรติ ไล่อสัญลักษณ์ การจัดให้มีการประกวดชิงรางวัลหรือชิงความเป็นหนึ่งในงานบางงาน หรือแม้แต่การตั้งสัดส่วนโบนัสประจำปีตามอัตรายอดขายหรือปริมาณงานก็จัดว่ามีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ ข้อควรระวังคือการเลือกสิ่งที่จะนำมาเป็นเครื่องล่อซึ่งจะต้องเลือกในสิ่งที่พนักงานพอใจหรืออยากได้

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการตื่นตัว ที่ว่าการตื่นตัวในระดับที่พอดีมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ดังนั้น ในองค์การจึงควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวในการทำงานของพนักงานในระดับที่พอดี ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานวิธีการเพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในภาวะตื่นตัว เช่น อาจจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อม แสง เสียง หรือการให้พนักงานมุ่งแก้ปัญหา หรือแสวงหาช่องทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมด้วยตนเอง ใ้รับผิดชอบงานเป็นส่วน ๆ และมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้น จะดีกว่าการทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง ซึ่งจะพบในหน่วยงานหลายแห่งที่หัวหน้าไม่เคยปล่อยให้ลูกน้องได้คิดและได้ทำด้วยตนเอง คอยรับงานและฟังคำสั่งที่หัวหน้าจะสั่งงานมาให้เท่านั้น เมื่อทำเสร็จแล้วก็นำ

ผลงานไปมอบให้และรับงานใหม่มาทำงานตามที่สั่งอีกวิธีนี้ถ้าลูกน้องเป็นคนเก่งและมีประสิทธิภาพจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง ที่ว่าการตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้นผู้จัดการองค์การจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อให้ความคาดหวังนั้น ๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้กับข้อใจ ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับทั้งองค์การและตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าใช้วิธีหลอกลวงให้พนักงานตั้งความหวังลม ๆ แล้ง ๆ โดยเป็นจริงไม่ได้จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดีอย่างแน่นอน บางทีถึงขั้นทำลายองค์การให้เสียหาย หรืออาจเกิดปัญหาแก้แค้นในรูปแบบต่างๆ

นอกจากนี้องค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างแรงผลักดันขึ้นภายในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความต้องการทำงานด้วยกระตือรือร้นและด้วยความพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ดังต่อไปนี้ (<http://www.lpn.nfc.go.th>) (

1) แรงจูงใจด้วยผลตอบแทน องค์กรต้องมีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับบุคลากรในระดับต่าง ๆ และสภาพการทำงาน เช่น ความยาก-ง่าย ความใกล้-ไกล ความเสี่ยงอันตราย เป็นต้น ผลตอบแทนยังหมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน โบนัสผลงาน โบนัสปลายปี ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานนอกสถานที่ ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีต่างๆ ที่องค์กรได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน

2) การจัดสวัสดิการ ได้แก่ ารรับ-ส่ง การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย เป็นต้น สวัสดิการเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ความมั่นคงปลอดภัย และความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและนำไปสู่การตอบแทนองค์กรด้วย

3) การเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการความก้าวหน้า ในงานอาชีพ และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า องค์กรต้องมีระบบการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง ถ้าการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งเกิดขึ้นจากเหตุผลอื่นๆ เช่น ระบบเครือญาติ ระบบค่าตอบแทน หรือความพึงพอใจส่วนตัว เป็นต้น จะทำให้องค์กรเกิดความแตกแยกและเกิดปัญหาการบริหาร ดังนั้นองค์กรต้องมีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ครอบคลุมลักษณะการทำงานและผลงาน มีหลักการ และวิธีการประเมินผลงานตามเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ มีข้อมูลเอกสาร/หลักฐาน ยืนยันได้ว่าการพิจารณาเลื่อนระดับเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส

4) การขยายความรับผิดชอบ เป็นการขยายขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยองค์กรพิจารณาความสามารถของบุคลากรแล้วเห็นว่า บุคลากรยังมีความสามารถแฝงอยู่ คือ มีความสามารถกว้างกว่าที่รับผิดชอบ จึงขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยไม่ต้องเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ทำให้บุคลากรได้ทำงานเต็มศักยภาพของตนเอง มีความภูมิใจ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านองค์กรทำให้องค์กรได้ขยายงานเพิ่มคุณภาพหรือเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์/งานบริการขององค์กร

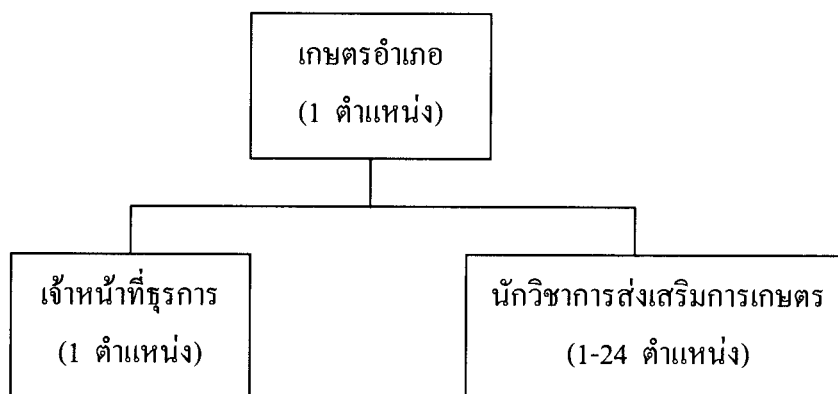
5) การหมุนเวียนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นการสร้างความกระตือรือร้นให้กับบุคลากรเพราะการเปลี่ยนหน้าที่ไปจากเดิมทำให้บุคลากรต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำงานกับเพื่อนใหม่ มีสิ่งแวดล้อมใหม่และเกิดความหวังขึ้นใหม่ในใจด้วยว่างานใหม่อาจจะเหมาะสมกับตนเองระบบการหมุนเวียนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในองค์กรเกิดขึ้นเมื่อมีการศึกษาพบว่า เมื่อบุคลากรทำงานซ้ำซากจำเจ บุคลากรจะเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น การทำงานจนเกิดความชำนาญทำให้บุคลากรขาดการปรับปรุงงาน เพราะคิดว่าสิ่งที่ทำอยู่ดีแล้ว ดังนั้นการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ที่จะเกิดการปรับปรุงระบบการทำงานด้วย เพราะการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ทำให้บุคลากรต้องปรับระบบการทำงานให้เข้ากับตนเอง และให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายและยังเกิดการเปรียบเทียบระหว่างผลงานของบุคลากรเดิมกับบุคลากรใหม่ด้วย การเปรียบเทียบนี้เองจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรที่รับงานใหม่ จำเป็นต้องปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

4. การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ

4.1 โครงสร้างสำนักงาน

สำนักงานเกษตรจังหวัด เป็นส่วนราชการในระดับภูมิภาคของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานกึ่งวิชาการ ซึ่งสามารถดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับจังหวัดได้ โดยสำนักงานเกษตรจังหวัดจะประกอบด้วยสำนักงานเกษตรอำเภอ ๆ ละ 1 แห่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยสำนักงานเกษตรอำเภอมีบทบาทหน้าที่หลักคือ (1) ให้บริการและส่งเสริมอาชีพการเกษตร การพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจเกษตรกร ชุมชน (2) ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและการจัดการผลผลิตการเกษตร (3) วางแผนพัฒนาการเกษตรอย่างมีส่วนร่วม สำนักงานเกษตรอำเภอมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เกษตรอำเภอ 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสำนักงาน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1

แห่ง และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 1-24 ตำแหน่ง ตามกำลังอัตราที่กำหนดไว้ในแต่ละอำเภอ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของสำนักงานเกษตรอำเภอ

จังหวัดชุมพรมีอำเภอทั้งหมด 8 อำเภอ มีสำนักงานเกษตรอำเภอตั้งอยู่ในพื้นที่ทั้ง 8 อำเภอ คือ สำนักงานเกษตรอำเภอปะทิว สำนักงานเกษตรอำเภอท่าแซะ สำนักงานเกษตรอำเภอเมือง สำนักงานเกษตรอำเภอสวี สำนักงานเกษตรอำเภอทุ่งตะโก สำนักงานเกษตรอำเภอหลังสวน สำนักงานเกษตรอำเภอพะโต๊ะ และสำนักงานเกษตรอำเภอละแม มีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 72 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนข้าราชการสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

สำนักงานเกษตรอำเภอ	จำนวนข้าราชการ (คน)
1. สำนักงานเกษตรอำเภอปะทิว	10
2. สำนักงานเกษตรอำเภอท่าแซะ	11
3. สำนักงานเกษตรอำเภอเมือง	12
4. สำนักงานเกษตรอำเภอสวี	10
5. สำนักงานเกษตรอำเภอทุ่งตะโก	6
6. สำนักงานเกษตรอำเภอหลังสวน	12
7. สำนักงานเกษตรอำเภอพะโต๊ะ	6
8. สำนักงานเกษตรอำเภอละแม	5
รวม	72

4.2 แนวทางการบริหารราชการของสำนักงานเกษตรอำเภอและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การปรับปรุงระบบการทำงานของสำนักงานเกษตรอำเภอเพื่อให้มีขีดสมรรถนะและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง มีความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการในทุกระดับได้อย่างเหมาะสมและเป็นเอกภาพ สามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานในมิติและส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีต่องาน ต่อองค์กรและต่อลูกค้า รวมทั้งการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

4.2.1 แนวทางการบริหารงาน

1) การจัดรูปแบบการทำงาน

1.1) วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานให้ชัดเจน รวมทั้งมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ลูกค้าและเป้าหมายของการทำงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

1.2) จัดรูปแบบของสำนักงานในเชิงบูรณาการโดยให้มีลักษณะแบบเมตริกซ์ หรือรูปแบบอื่นที่สนับสนุนงาน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการทำงานในแนวดิ่งและแนวนอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3) มีการแบ่งและมอบหมายงานในลักษณะภาพรวมของสำนักงาน มีผู้รับผิดชอบหลักในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น งานเทคนิคเกษตร งานพระราชดำริ งานข้อมูล เป็นต้น

1.4) สำนักงานเกษตรอำเภอเป็นหน่วยงานเดียวในระดับอำเภอของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงต้องเป็นหน่วยประสานเชื่อมโยงการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานอื่นกับเกษตรกรอีกด้านหนึ่งด้วย

1.5) จัดลำดับความเร่งด่วนของงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามแผนและการใช้จ่ายงบประมาณ

2) การกำหนดกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงาน

2.1) ศึกษา วิเคราะห์ ศักยภาพของพื้นที่และชุมชนอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และนำมาใช้ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การประสานงานและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2) ใช้กระบวนการจัดทำแผนอย่างมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยให้มีการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร แผนชุมชน และอื่น ๆ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างเกิดประสิทธิผล

2.3) จัดทำแผนปฏิบัติงาน เช่น แผนรายสัปดาห์ แผนรายเดือน แผนรายปี เป็นต้น ที่กำหนดช่วงเวลา เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด และสามารถใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกัน

2.4) ใช้แนวคิดในเรื่องแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดสิ่งที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น มีการวิเคราะห์สภาพภายใน/ภายนอก มีการกำหนดกลยุทธ์ กลวิธี หรือวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพพื้นที่ ทั้งนี้โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

3) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

3.1) เน้นการพัฒนาตัวเกษตรกรผู้ผลิตและการส่งเสริมพัฒนาอาชีพ การเกษตรที่ครอบคลุมทุกสาขาให้เบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

3.2) ใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นหลักในการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยมีศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรเป็นกลไกในการประสานการปฏิบัติงานกับชุมชน

3.3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล การติดต่อประสานงาน เป็นต้น

3.4) ทำงานร่วมกันในลักษณะทีมงานมีการระดมกำลังเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานและประสานเชื่อมโยงการทำงานทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน

3.5) จัดสำนักงานให้มีความสะดวกและเอื้อต่อการให้บริการประชาชน มีการจัดทำผังการให้บริการต่าง ๆ มีการบันทึกข้อมูลการให้บริการเพื่อรวบรวมเป็นผลการปฏิบัติงาน

4) การควบคุมกำกับการปฏิบัติงาน

4.1) วางระบบการควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานโดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมกันในการกำหนดมาตรการ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เป็นข้อตกลงร่วมกันของสำนักงาน ซึ่งสามารถนำระบบการควบคุมภายใน ระบบการติดตามประเมินผลของกรมฯ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

4.2) ปฏิบัติตามระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน และระบบควบคุมภายในของกรม

4.3) ประชุมหารือร่วมกันภายในหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และร่วมกันวิเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะและปรับแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.2.2 แนวทางการบริหารบุคคล

1) การจัดสรรบุคลากร

1.1) เร่งรัดให้มีการบรรจุบุคลากรให้เต็มตามอัตราที่มีอยู่

1.2) มอบหมายหน้าที่ ภารกิจ ให้เหมาะสมกับบุคคล มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเท่าเทียมกันตามระดับตำแหน่ง

1.3) นำระบบการหมุนเวียนและเกื้อหนุนบุคลากรในสำนักงานมาใช้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเหมาะสมและเกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงาน

2) การพัฒนาบุคลากร

2.1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานแบบใหม่ ของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ตามโอกาสที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรม ทักษะศึกษา ดูงาน เป็นต้น

2.2) ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3) การประเมินผลงาน

3.1) กำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการทำงานรายบุคคล ที่แสดงผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถจัดให้มีการวัดและประเมินบุคคลได้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

3.2) ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล การปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อใช้ในการติดตามการปฏิบัติงานและการพิจารณาความคิดความชอบ

4.2.3 แนวทางการบริหารงบประมาณ

1) การวางแผนงบประมาณ

1.1) ใช้ระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นแนวทางในการวางแผนต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้อง และบูรณาการ

1.2) จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณ และแผนปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถยืดหยุ่น และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นจริงในพื้นที่

2) การใช้จ่ายงบประมาณ

2.1) ใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยประหยัด มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงต้นทุนต่าง ๆ ให้เหมาะสม

2.2) การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณและการเงินต้องถูกต้องตามกฎระเบียบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) การควบคุมกำกับการใช้จ่ายงบประมาณ

3.1) ควบคุมกำกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการรับผิดชอบต่อผลของงาน สามารถประเมินความคุ้มค่าได้

3.2) จัดทำรายงานทางการเงินต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา

4.2.4 แนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1) บทบาทการปฏิบัติงานในพื้นที่

1.1) ยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมและให้บริการทางการเกษตร

1.2) เน้นบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาการพัฒนาอาชีพ และประสานการส่งเสริมการผลิต/การจัดการผลผลิต/การถ่ายทอดเทคโนโลยีในพื้นที่ โดยใช้ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรรวมทั้งองค์กรเกษตรกรเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน

1.3) เน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของเกษตรกรเป็นหลัก เพื่อให้เกษตรกรมีความสามารถในการบริหารจัดการและวางแผนการผลิตได้ด้วยตนเอง

1.4) กำหนดการออกเยี่ยมศูนย์บริการฯ และองค์กรเกษตรกร เพื่อทราบปัญหา และความต้องการและนำมาใช้ในการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้บริการและเผยแพร่ข่าวสาร สถานการณ์และการเตือนภัย

1.5) ให้บริการเกษตรกรครอบคลุมทุกสาขาอาชีพการเกษตรรวมถึงการติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้บริการแก่เกษตรกร

1.6) จัดทำแผนพัฒนาการเกษตรประจำตำบลที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และบูรณาการกับพื้นที่และหน่วยงานอื่น

1.7) จัดทำแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลที่สอดคล้องกันทั้งสำนักงาน เช่น แผนถ่ายทอดเทคโนโลยี แผนการเยี่ยม เป็นต้น

2) บทบาทการประสานงาน

2.1) สนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการเตรียมเกษตรกรเพื่อรับบริการทางการเกษตร หรือการถ่ายทอดความรู้

2.2) เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเกษตร และที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3) บทบาทในสำนักงานเกษตรอำเภอ

3.1) ปฏิบัติงานในสำนักงานตามการจัดรูปแบบการบริหารของสำนักงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น รูปแบบเมตริกซ์ รูปแบบเครือข่าย เป็นต้น

3.2) ปฏิบัติงานในลักษณะทีมงานของสำนักงาน ซึ่งมีการกำหนดความรับผิดชอบและการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ

4) บทบาททางวิชาการ

4.1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การศึกษา การวิเคราะห์ วิจัยงานด้านวิชาการส่งเสริมการเกษตร เพื่อเอื้อหนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2) ศึกษา วิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่และชุมชนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ข้อมูลตำบลที่สามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาการเกษตร การรายงาน รวมทั้งใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

4.3) พัฒนาและศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้จากประสบการณ์ในการที่จะปฏิบัติงานในเชิงวิชาการให้มากยิ่งขึ้น

ระบบการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ

การทำงานระดับอำเภอ

กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่มีความจำเป็นต้องจัดโครงสร้าง ระบบงาน และกลไกการทำงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด โดยเป็นภาระของเกษตรอำเภอซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำประสาน และเชื่อมโยง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในสำนักงานเกษตรอำเภอทุกคน และหน่วยงานภาคีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ ดังนี้

แนวทางการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลในภาพรวมของสำนักงานเกษตรอำเภอ ทั้งข้อมูลพื้นฐานการเกษตร และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบและเข้าใจสถานการณ์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบในมิติต่างๆ และใช้ประโยชน์ในการกำหนดประเด็นและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของเกษตรกร กลุ่มเป้าหมาย มีความเหมาะสมกับชุมชน โดยข้อมูลต้องมีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
2. กำหนดเป้าหมายร่วมการพัฒนาในภาพรวมของอำเภอในระยะสั้น (รายไตรมาส รายปี) ตามความพร้อมของข้อมูลและทีมงาน และเป้าหมายร่วมระยะยาวโดยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกคน ตามสถานการณ์และศักยภาพ ของพื้นที่ที่ระบุไว้ในข้อ 1 และประสานงานในการนำเสนอเป้าหมายสู่การปฏิบัติกับเกษตรกร/ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ
3. จัดทำแผนปฏิบัติงานรายเดือน รายปี ของสำนักงานเกษตรอำเภอเพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ได้อำหนด โดยจำแนกกลุ่มบุคคลและพื้นที่เป้าหมายเป็นรายตำบลที่ชัดเจน และบูรณาการงาน/โครงการ และงบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ ไว้ในแผน และใช้แผนปฏิบัติงานในการจัดทีมปฏิบัติงานในพื้นที่ตามความเหมาะสม เพื่อการเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบ (เจ้าภาพ) ในงานหลัก ๆ ที่เป็นภาพรวมของสำนักงานเกษตรอำเภอ เช่น งานข่าวพืชไร่ งานข้อมูล งานวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น ซึ่งผู้รับผิดชอบต้อง

รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเรียนรู้งานในเรื่องนั้น ๆ และพร้อมที่จะนำเสนอหรือใช้ประโยชน์ได้ทุกเวลา

5. ดำเนินการตามแผนโดยใช้กลไกของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล และกลุ่ม/เครือข่าย การทำงานในระดับพื้นที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติงานและมีเวทีในการเรียนรู้ร่วมกันในระดับอำเภออย่างสม่ำเสมอ

6. ติดตาม ประเมินผล จัดทำรายงาน และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจของผู้เกี่ยวข้อง

เกษตรอำเภอ

- บริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการทำงาน และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของสำนักงานเกษตรอำเภอ ตั้งแต่การวิเคราะห์จัดทำข้อมูล การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ร่วม การจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน

- สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในเชิงวิชาการ งบประมาณ การประสานงาน เป็นต้น

- มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

- ร่วมในการจัดทำวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และจัดทำแผนปฏิบัติงาน

- ดำเนินงานในการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ ตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดร่วมกัน

- รับผิดชอบ (เจ้าภาพ) งานที่ได้รับมอบหมาย ที่ต้องดูแลในภาพรวมระดับอำเภอ

ผลผลิต

1. ฐานข้อมูลการเกษตรระดับอำเภอ

2. แนวทางพัฒนา แผนปฏิบัติงานและเป้าหมายการพัฒนาในระดับอำเภอระยะสั้น

(รายปี) และระยะยาว

3. เกิดทีมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระดับอำเภอ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตาโรช ไชยสมบัติ (2534) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครู อาจารย์ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนในปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพในการทำงาน ครูอาจารย์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ฉัฐฉิณี หาญกิตติชัย (2541) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า บุคลิกภาพ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปัจจัยที่ส่งผลเชิงพยากรณ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน และบุคลิกภาพตามลำดับ

ทิพมาศ แก้วขิม (2542) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจ

พรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2. จำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิต

มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน เช่นเดียวกับในภาพรวม ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือนมีระดับปานกลางเท่านั้น

กิติกรณ์ กาญจนวณิชย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรือหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ : กรณีศึกษา ข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบก พบว่าระดับแรงจูงใจโดยการวัดจากปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้าน พบว่าด้านการบริหารและด้านการบังคับบัญชานั้น ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจสูง มีความพึงพอใจเนื่องจากได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ งานมีปริมาณที่เหมาะสมและกฎระเบียบเอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ขอคำแนะนำและช่วยเหลือใน การทำงานตลอดเวลา แสดงถึงความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงานในขณะที่ด้านนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับไม่ค่อยพอใจเนื่องจากไม่แน่ใจว่า หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายที่ตรงกับความต้องการของตนและนโยบายไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในด้านสภาพการทำงานพบว่าไม่ค่อยพอใจที่ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ในอัตราค่าจ้างและความมั่นคงนั้น ไม่ค่อยจะพอใจในเรื่องสวัสดิการต่างๆ อัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ส่วนในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกับแรงจูงใจพบว่าไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมเหมาะสม จากการวัดผลในภาพรวมจะได้ข้อสรุปว่าระดับความเห็นที่มีต่อแรงจูงใจของข้าราชการในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลางแสดงถึงความพอใจที่อยู่ในระดับที่ไม่ค่อยพอใจในการปฏิบัติงานในเรือหลวงของข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบก

กัลยรัตน์ ประจำแหว (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควรจะให้มีความสำคัญได้แก่ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานในแต่ละฝ่ายงานระดับการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ถนอมรัฐ ขลอลิศ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เย็น แสงใสแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์และสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานในสถาน ศึกษาว่ามีความร่วมมือและสามัคคีกันดี โดยแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ร่วมกันคิดร่วมกันทำ ช่วยเหลือกันจนงานประสบผลสำเร็จ
2. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านผลตอบแทนในการทำงานเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารมีความชอบธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในเรื่องของการปฏิบัติงาน และปัญหาเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ ครูส่วนมากได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ต้องประหยัดค่าใช้จ่ายให้ลดลง แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาลำเนานี้ได้ทุกคน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูส่วนมากมีความกระตือรือร้นในการทำผลงานเพื่อจะได้เลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลกับเด็กโดยตรง และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานจะส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
4. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ครูส่วนมากมีความคิดเห็นว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่มี คนให้ความยอมรับนับถือค่อนข้างมาก ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
5. ด้านความสำเร็จของงาน ครูส่วนมากมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง หากผลงานของตนเป็นที่พอใจของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มตามศักยภาพ
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ครูส่วนมากมีความเห็นว่านโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมกับสถานศึกษา มีระบบและมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุก ๆ เรื่อง ทำให้สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ โดยทุกคนมีความเข้าใจนโยบายและการบริหารงานเป็นอย่างดีและมีส่วนร่วมในแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษา
7. ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ โรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ส่วนมากครูทุกคนมีความพอใจในอาชีพของตนเป็นอย่างดี เพราะเป็นอาชีพที่มั่นคง สร้างความมั่นใจให้กับครอบครัวได้ และทุกคนให้ความสำคัญกับอาชีพที่ตนทำอยู่ เพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่สำคัญ ที่จะต้องสร้างหรือเตรียมประชากรที่ดีที่มีคุณภาพได้มาตรฐานให้กับประเทศชาติ และยังเป็นอาชีพที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้อาศัยการดำเนินการค้นคว้าใน 2 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (documentary research) เพื่อนำมาใช้อ้างอิงประกอบการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสาร วารสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์เผยแพร่ เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นทฤษฎีแนวคิด และผลงานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยในเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนให้ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร รวม 8 อำเภอ จำนวน 72 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายเปิดและปลายปิด แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ให้ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 การถามถึงปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 การถามถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยแบ่งเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนใน

การทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อแนะนำต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามถึงแรงจูงใจเป็นคำถามให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามวิธีการวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยกำหนดให้แต่ละข้อมีระดับแรงจูงใจดังนี้

5	คือ	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
4	คือ	มีแรงจูงใจในระดับมาก
3	คือ	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
2	คือ	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1	คือ	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและขอบเขตของเนื้อหา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าแบบอิสระ

3.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธี Index of Objective Congruence (IOC)

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดสตูล จำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.94

3.6 ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำนวน 72 ชุด โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด กำหนดระยะเวลาให้ส่งแบบสอบถามคืน หลังจากรับแบบสอบถามแล้ว 1 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้ง 72 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์บรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) หาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแต่ละข้อ แต่ละด้าน แล้วแปรค่าเทียบกับเกณฑ์การแปลค่าความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2543: 100)

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
1.00-1.50	มีแรงจูงใจน้อยที่สุด
1.51-2.50	มีแรงจูงใจน้อย
2.51-3.50	มีแรงจูงใจปานกลาง
3.51-4.50	มีแรงจูงใจมาก
4.51-5.00	มีแรงจูงใจมากที่สุด

- 3) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม

- 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ทั้ง 8 ด้าน

- 5) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มเพศ โดยใช้ T-test จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง และกลุ่มอัตราเงินเดือน โดยใช้ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

- 6) วิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติแบบพรรณนา (Description Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ได้แก่ T-test เปรียบเทียบความแตกต่างตามกลุ่มเพศ และ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างตามกลุ่มตำแหน่ง และกลุ่มอัตราเงินเดือน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้
 - 3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.2 ผลตอบแทนในการทำงาน
 - 3.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 3.4 การได้รับความยอมรับนับถือ
 - 3.5 ความสำเร็จของงาน
 - 3.6 ลักษณะของงาน
 - 3.7 นโยบายและการบริหารงาน
 - 3.8 ฐานะและความมั่นคงในอาชีพ
4. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงานรับราชการ		
- 1 - 5 ปี	8	11.1
- 6 - 10 ปี	2	2.8
- 11 - 15 ปี	1	1.4
- 16 - 20 ปี	3	4.2
- 21 ปีขึ้นไป	58	80.5
รวม	72	100.00
5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งปัจจุบัน		
- 1 - 5 ปี	24	33.3
- 6 - 10 ปี	33	45.8
- 11 - 15 ปี	13	18.1
- 16 - 20 ปี	2	2.8
- 21 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	72	100.00
6. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	5.5
- ปริญญาตรี	65	90.3
- สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.2
รวม	72	100.00
7. อัตราเงินเดือน		
- น้อยกว่า 10,000 บาท	5	6.9
- 10,001 - 15,000 บาท	4	5.6
- 15,001 - 20,000 บาท	3	4.2
- 20,001 - 25,000 บาท	10	1.9
- ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	50	69.4
รวม	72	100.00

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็นลำดับขั้น แยกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานรับราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือน และได้วิเคราะห์เป็นความถี่ และร้อยละทุกรายการ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	45	62.5
- หญิง	27	37.5
รวม	72	100.00
2. อายุ		
- 18 - 30 ปี	4	5.6
- 31 - 40 ปี	3	4.2
- 41 - 50 ปี	22	30.5
- 51 - 60 ปี	43	59.7
รวม	72	100.00
3. ตำแหน่งปัจจุบัน		
- เกษตรอำเภอ	8	11.1
- นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	50	69.4
- เจ้าพนักงานเกษตร	4	5.6
- เจ้าพนักงานเทคนิคเกษตร	4	5.6
- เจ้าหน้าที่ธุรการ	6	8.3
รวม	72	100.00

จากตารางที่ 4.1 อธิบายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 62.5 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 37.5 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.7 อันดับสองอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 อันดับสามอยู่ในช่วงอายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.6 และช่วงอายุ 31-40 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตำแหน่งปัจจุบันมีนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.4 อันดับสองเกษตรอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 11.1 อันดับสามเจ้าหน้าที่ธุรการคิดเป็นร้อยละ 8.3 อันดับสี่เจ้าพนักงานเกษตรและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ทั้งสองตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานรับราชการ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.5 อันดับสองคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1 อันดับสามคือ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.2 อันดับสี่คือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ น้อยที่สุด 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.4 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.8 อันดับสองคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 อันดับสามคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.1 และอันดับสุดท้ายคือ 16-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 2.8 วุฒិการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยที่สุดสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.2 อัตราเงินเดือนในช่วงตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไปพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.4 อันดับสองอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.9 อันดับสามอยู่ในช่วง อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.9 อันดับสี่อยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.6 และ 15,001-20,000 บาท พบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตร
อำเภอในจังหวัดชุมพร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับที่
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	0.67	ปานกลาง	6
2. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	2.92	0.66	ปานกลาง	8
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.01	0.74	ปานกลาง	7
4. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.61	0.49	มาก	3
5. ด้านความสำเร็จของงาน	3.82	0.48	มาก	1
6. ด้านลักษณะของงาน	3.56	0.62	มาก	5
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.57	0.64	มาก	4
8. ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ	3.81	0.53	มาก	2
โดยภาพรวม	3.46	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพรโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนข้อเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลตอบแทนในการทำงาน ส่วนการวิเคราะห์รายละเอียดรายด้านแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.3-4.10

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานของท่าน มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.64	0.81	มาก
2. หน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.93	0.88	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.53	0.71	มาก
4. หน่วยงานของท่าน มีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.38	0.90	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่าน มีสภาพสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.62	0.80	มาก
รวม	3.42	2.92	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 1. หน่วยงานของท่าน มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ข้อ 5. หน่วยงานของท่าน มีสภาพสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และข้อ 3. หน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 4. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และข้อ 2. หน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านผลตอบแทนในการทำงาน

2. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.15	0.76	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพและสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.74	0.87	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.99	0.81	ปานกลาง
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นมีความเหมาะสม	2.82	0.89	ปานกลาง
5. ทางราชการได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ ให้แก่ท่านตามสมควร	2.56	1.06	ปานกลาง
6. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	3.25	0.77	ปานกลาง
รวม	2.92	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านผลตอบแทนในการทำงานโดยรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 6. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ข้อที่ 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ข้อที่ 3. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ข้อที่ 4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นมีความเหมาะสม ข้อที่ 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพและสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ข้อที่ 5 ทางราชการได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ ให้แก่ท่านตามสมควร

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.08	0.85	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน	3.21	0.93	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น	2.68	1.02	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะ จากงานในหน้าที่	3.11	0.91	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ	3.06	1.01	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ	2.94	1.06	ปานกลาง
รวม	3.01	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน ข้อที่ 4. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะ จากงานในหน้าที่ ข้อที่ 1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ ข้อที่ 6. หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 3. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา	3.60	0.73	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.57	มาก
3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานจากผลงานที่ปฏิบัติ	3.25	0.73	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องที่	3.72	0.61	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.86	0.51	มาก
รวม	3.61	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีระดับ
แรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียง
จากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของ
ท่าน ข้อที่ 4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องที่ ข้อที่ 1. ท่านได้รับความไว้วางใจ
และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ข้อที่ 2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อที่ 3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงานจากผลงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จของงาน

5. ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.88	0.53	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา	3.94	0.55	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	3.67	0.58	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.68	0.62	มาก
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.88	0.60	มาก
6. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.87	0.71	มาก
รวม	3.82	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 2 ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา ข้อที่ 1.ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ข้อที่ 5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ข้อที่ 6. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ข้อที่ 4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพอยู่เสมอ ข้อที่ 3. ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านลักษณะงาน

6. ด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.40	0.73	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำทาทายความรู้ความสามารถ	3.44	0.82	ปานกลาง
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ และมีคุณค่า	3.89	0.72	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ	3.49	0.81	ปานกลาง
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.93	0.70	มาก
6. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ ชัดเจน	3.40	0.88	ปานกลาง
7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.35	0.95	ปานกลาง
รวม	3.56	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านลักษณะงาน โดยรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ข้อที่ 3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ และมีคุณค่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ ข้อที่ 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำทาทายความรู้ความสามารถ ข้อที่ 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อที่ 6. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ข้อที่ 7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการบริหารงาน

7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.39	0.88	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.42	0.84	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.80	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.64	0.72	มาก
5. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	3.69	0.74	มาก
6. หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.50	0.77	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.84	มาก
รวม	3.57	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 5. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ข้อที่ 7. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 4. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 6. หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ

8. ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง	3.82	0.74	มาก
2. ตำแหน่งงานของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.60	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับ	3.61	0.72	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ	3.90	0.63	มาก
5. ท่านมีสถานภาพที่ดี และได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลในสังคม	3.74	0.65	มาก
6. ท่านและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการประกอบ อาชีพ	3.76	0.74	มาก
รวม	3.81	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพโดยรวมมี
ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 2. ตำแหน่งงานของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 4. ท่านมี
ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ข้อที่ 1. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง ข้อที่ 6. ท่านและ
ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการประกอบอาชีพ ข้อที่ 5. ท่านมีสถานภาพที่ดีและได้รับการ
ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคม ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตร
อำเภอในจังหวัดชุมพร ในข้อที่ 4.1-4.3

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตร
อำเภอในจังหวัดชุมพรจำแนกตามกลุ่มเพศได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอใน
จังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มเพศ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอ	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.68	3.43	0.67	0.099
2. ผลตอบแทนในการทำงาน	2.87	0.69	2.99	0.63	0.761
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.09	0.66	2.88	0.86	1.163
4. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.62	0.49	3.58	0.50	0.371
5. ความสำเร็จของงาน	3.71	0.49	3.99	0.41	-2.570
6. ลักษณะของงาน	3.56	0.56	3.55	0.72	-0.004
7. นโยบายและการบริหารงาน	3.55	0.64	3.61	0.67	-6.356
8. ฐานะและความมั่นคงในอาชีพ	3.77	0.53	3.88	0.54	0.816
รวม	3.45	0.47	3.49	0.49	0.415

หมายเหตุ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มเพศ พบว่าไม่แตกต่างกันทาง
สถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทุกระดับไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
เกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกกลุ่มตำแหน่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอใน
จังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

แรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงาน เกษตรอำเภอ	ตำแหน่งข้าราชการ										F
	เกษตรอำเภอ		นักวิชาการ ส่งเสริม การเกษตร		เจ้าพนักงาน เกษตร		เจ้าพนักงาน เคหกิจ เกษตร		เจ้าหน้าที่ ธุรการ		
	(N=8)		(N=50)		(N=4)		(N=4)		(N=6)		
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.60	0.96	3.42	0.64	3.10	0.77	3.65	0.57	3.23	0.61	0.584
2. ผลตอบแทนใน การทำงาน	2.79	0.89	2.97	0.66	2.75	0.69	3.08	0.44	2.61	0.53	0.591
3. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.23	0.94	3.08	0.73	3.08	0.52	2.83	0.36	2.25	0.57	2.031
4. การได้รับความ ยอมรับนับถือ	4.00	0.48	3.55	0.49	3.30	0.48	3.75	0.25	3.63	0.37	2.051
5. ความสำเร็จของ งาน	3.89	0.71	3.79	0.43	3.38	0.53	4.04	0.34	4.11	0.48	1.786
6. ลักษณะของงาน	3.61	0.85	3.59	0.52	3.75	0.87	3.71	0.62	2.98	0.79	1.563
7. นโยบายและการ บริหารงาน	3.71	0.99	3.62	0.55	3.07	1.01	3.64	0.85	3.31	0.35	1.027
8. ฐานะและความ มั่นคงในอาชีพ	4.08	0.64	3.77	0.52	3.71	0.48	4.21	0.53	.56	0.43	1.570
รวม	3.62	0.71	3.47	0.46	3.27	0.59	3.73	0.26	3.21	0.26	1.014

หมายเหตุ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ที่มีตำแหน่งข้าราชการที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกกลุ่มอัตราเงินเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สำนักงานเกษตร อำเภอ	อัตราเงินเดือน										F
	น้อยกว่า 10,000 บาท (N=5)		10,001- 15,000 บาท (N=4)		15,001- 20,000 บาท (N=3)		20,001- 25,000 บาท (N=10)		ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป (N=50)		
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.20	0.32	3.45	0.91	3.87	0.50	3.26	0.54	3.44	0.72	0.606
2. ผลตอบแทนใน การทำงาน	2.73	0.35	2.92	0.84	4.17	0.33	2.63	0.51	2.92	0.65	3.691
3. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.20	0.36	3.38	0.89	4.28	0.35	2.43	0.49	3.01	0.72	4.890
4. การได้รับความ ยอมรับนับถือ	3.44	0.17	3.75	0.34	4.27	0.31	3.58	0.43	3.58	0.52	1.723
5. ความสำเร็จของ งาน	3.60	0.45	4.04	0.21	4.33	0.17	3.92	0.54	3.77	0.48	1.593
6. ลักษณะของงาน	3.23	0.29	3.86	0.62	4.19	0.08	3.30	0.75	3.59	0.61	1.848
7. นโยบายและการ บริหารงาน	3.49	0.26	3.79	0.88	4.29	0.14	3.44	0.35	3.55	0.69	1.184
8. ฐานะและความ มั่นคงในอาชีพ	3.30	0.27	4.08	0.32	4.67	0.29	3.60	0.45	3.83	0.52	4.484
รวม	3.27	0.08	3.78	0.63	4.26	0.04	3.27	0.29	3.46	0.49	3.360

หมายเหตุ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน พบว่า ไม่มี ความ

แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 ของแบบสอบถาม โดยให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน มีความเหมาะสมแล้วเป็นส่วนใหญ่ แนวทางที่ต้องการเพิ่มเติมหรือควรปรับปรุง คือ ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศเพิ่มเติมทุกห้อง จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ ในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น โต๊ะทำงานควรจัดหามาแทนของเก่าที่ชำรุดคอมพิวเตอร์

4.2 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน คิดว่า ควรจะมีเงินตอบแทนในการทำงานอย่างอื่น นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ คือ เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง โบนัสประจำปีที่เพิ่มมากขึ้น (เหมือนกับหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เงินค่าวิชาชีพ ค่าน้ำมันรถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ (ที่เบิกได้ตรงกับความเป็นจริง)

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คิดว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในปัจจุบันมาก เนื่องจากทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และตั้งใจทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เงินเดือนสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนไม่เต็มขั้น ซึ่งสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้นได้ ส่วนที่คิดว่าความก้าวหน้าไม่มีผลหรือมีผลน้อยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าข้าราชการในตำแหน่งเดียวกันมีมาก ความก้าวหน้าไม่ได้พิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถ แต่ขึ้นกับเส้นสายมากกว่า

4.4 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ คิดว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแสดงให้เห็นว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นมีคุณค่า มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.5 ด้านความสำเร็จของงาน คิดว่าการทำงานเป็นทีมมีส่วนเอื้อให้เกิดความสำเร็จของงานเนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิด พัฒนา และแก้ปัญหาพร้อมกัน ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ สำเร็จเร็วขึ้น และสมบูรณ์มากขึ้น

4.6 ด้านลักษณะของงาน คิดว่าการปฏิบัติงานและลักษณะงานของสำนักงานเกษตรอำเภอในปัจจุบัน มีความเหมาะสม และไม่เหมาะสมในจำนวนเท่า ๆ กันที่ไม่เหมาะสมเพราะปัจจุบัน งานของสำนักงานเกษตรอำเภอต้องรับงานเกือบทุกเรื่อง ของทุกกระทรวง กรม เพราะเห็นว่าสำนักงานเกษตรอำเภอมียุทธศาสตร์ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกพื้นที่ ทำให้งานฝากมีมาก ทำให้บางครั้งงานออกมาไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะเวลามีจำกัด แนวทางแก้ไขคือ กรมควรกำหนดบทบาท ภารกิจ ลักษณะงานให้ชัดเจนกว่าในปัจจุบัน และเหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

4.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ โดยได้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ร่วมกัน

4.8 ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ส่วนใหญ่คิดว่าฐานะความเป็นอยู่และความมั่นคงในอาชีพของอยู่ในระดับปานกลาง เพราะอัตราค่าครองชีพและเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่พอ ๆ กัน

4.9 แนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่อยากให้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม ไม่ยึดถือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเลือกพวกพ้อง ในการพิจารณาความดีความชอบ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1.1 ศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร
- 1.2 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร
- 1.3 เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาจากข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ในปี 2552 จำนวน 8 อำเภอ โดยมีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 72 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยแบ่งเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับความ

ยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่ม ใช้ t-test และ F-test ประมวลผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละประเด็น

5. สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร สรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาจำนวน 72 คน พบว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เพศชายจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 เพศหญิงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 43 คน ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน ช่วงอายุ 18-30 ปี จำนวน 4 คน และช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 3 คน

ตำแหน่งปัจจุบันมีนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด จำนวน 50 คน เกษตรอำเภอจำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 6 คน เจ้าพนักงานเกษตรและเจ้าพนักงานเทคนิคเกษตรมีจำนวนเท่ากัน คืออย่างละ 4 คน

ประสบการณ์การทำงานรับราชการ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 58 คน 1-5 ปี จำนวน 8 คน 16-20 ปี จำนวน 3 คน 6-10 ปี จำนวน 2 คน และ 11-15 ปี จำนวน 1 คน

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 33 คน 1-5 ปี จำนวน 24 คน 11-15 ปี จำนวน 13 คน และ 16-20 ปี จำนวน 2 คน

วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน

อัตราเงินเดือนในช่วงตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน อยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท จำนวน 10 คน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 5 คน 10,001-15,000 บาท จำนวน 4 คน และ 15,001-20,000 บาท จำนวน 3 คน

5.2 สรุปผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลตอบแทนในการทำงาน

5.3 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ที่มีเพศ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

5.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมแล้วเป็นส่วนใหญ่ แนวทางที่ต้องการเพิ่มเติมหรือควรปรับปรุงคือ ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศเพิ่มเติมทุกห้อง จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ ในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น โต๊ะทำงานควรจัดหามาแทนของเก่าที่ชำรุด คอมพิวเตอร์

2) **ด้านผลตอบแทนในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรมีเงินตอบแทนในการทำงานอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ คือ เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง โบนัสประจำปี ที่เพิ่มมากขึ้น (เหมือนกับหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เงินค่าวิชาชีพ ค่าน้ำมันรถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ (ที่เบิกได้ตรงกับความเป็นจริง)

3) **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในปัจจุบันมาก เนื่องจากทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และตั้งใจทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เงินเดือนสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนไม่เต็มขั้น ซึ่งสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้นได้ ส่วนที่คิดว่าความก้าวหน้าไม่มีผลหรือมีผลน้อยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าข้าราชการในตำแหน่งเดียวกันมีมาก ความก้าวหน้าไม่ได้พิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถ แต่ขึ้นกับเส้นสายมากกว่า

4) **ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแสดงให้เห็นว่างานที่ทำอยู่นั้นมีคุณค่า มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5) **ด้านความสำเร็จของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีส่วนเอื้อให้เกิดความสำเร็จของงาน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิด พัฒนา และแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ สำเร็จเร็วขึ้น และสมบูรณ์มากขึ้น

6) **ด้านลักษณะของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการปฏิบัติงานและลักษณะงานของสำนักงานเกษตรอำเภอในปัจจุบัน มีความเหมาะสม และไม่เหมาะสมในจำนวนเท่า ๆ กัน ที่ไม่เหมาะสมเพราะปัจจุบัน งานของสำนักงานเกษตรอำเภอต้องรับงานเกือบทุกอย่าง ของทุกกระทรวง กรม เพราะเห็นว่าสำนักงานเกษตรอำเภอมียุคผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกพื้นที่ ทำให้งานฝากมีมาก ทำให้บางครั้งงานออกมาไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะเวลามีจำกัด แนวทางแก้ไขคือ กรมควรกำหนดบทบาท ภารกิจ ลักษณะงานให้ชัดเจนกว่าในปัจจุบัน และเหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

7) **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ โดยได้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ร่วมกัน

8) **ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากคิดว่าฐานะความเป็นอยู่และความมั่นคงในอาชีพของอยู่ในระดับปานกลาง เพราะอัตราค่าครองชีพและเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่พอ ๆ กัน

9) **แนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยากให้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้นสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม ไม่ยึดถือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเลือกพวกพ้อง ในการพิจารณาความดีความชอบ

6. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

6.1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ได้ผลการศึกษาดังนี้

6.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 1. หน่วยงานของท่าน มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ข้อ 5. หน่วยงานของท่าน มีสภาพสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และข้อ 3. หน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเกษตรอำเภอมีที่ตั้งหน่วยงานเป็นของตนเองแยกออกมาจากอำเภอไม่ได้ตั้งอยู่ในอาคารของที่ว่าการอำเภอ และมีสภาพที่เป็นธรรมชาติมีการปลูกต้นไม้ให้ความร่มรื่นและดูสวยงาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 4. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และข้อ 2. หน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อาจเป็นเพราะในแต่ละสำนักงานจะมีห้องทำงานเพียงไม่กี่ห้อง ทำให้แยกเป็นสัดส่วนได้ยาก และเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยเพียงพอ และไม่ทันสมัย ทั้งนี้เพราะขาดงบประมาณสนับสนุน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

6.1.2 ผลตอบแทนในการทำงาน ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านผลตอบแทนในการทำงานโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 6. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ข้อที่ 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ข้อที่ 3. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ข้อที่ 4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นมีความเหมาะสม ข้อที่ 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพและสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ข้อที่ 5. ทางราชการได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ ให้แก่ท่านตามสมควร อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการมีแรงจูงใจที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามเวลาที่กำหนดนั้นมาจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กระจายอำนาจในการบริหารงานด้านการเงินให้แก่กรมบัญชีกลาง ทำให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ รวดเร็วขึ้นและตรงตามระยะเวลาที่กำหนด เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แม้จะไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่ข้าราชการสำนักงานเกษตรส่วนมากจะใช้ชีวิตอย่างพอเพียง มีการปลูกผักสวนครัวไว้กินเอง เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลาบ้าง เพื่อทำอาหารโดยไม่ต้องซื้อหา ทำให้ลดรายจ่ายลงได้บ้าง ทำให้ต่อสู้กับสภาพเศรษฐกิจที่แย่ลงได้ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

6.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน ข้อที่ 4. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้

ความสามารถทักษะ จากงานในหน้าที่ ข้อที่ 1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ ข้อที่ 6. หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 3. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภออยู่แล้วที่ไม่ค่อยมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องด้วยกรอบอัตราที่กรมกำหนดไว้ คือ อำเภอหนึ่งมีเกษตรอำเภอได้หนึ่งคน การที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นไปได้ยาก อีกอย่างคือ ส่วนมากจะทำงานมาแล้วหลายปี เงินเดือนเต็มขั้นทุกคนแล้วจึงทำได้แล้วและรู้สึกเฉย ๆ กับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณรัตน์ อิมรัง (2550) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

6.1.4 การได้รับความยอมรับนับถือ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพรด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ข้อที่ 4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องที่ ข้อที่ 1. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ข้อที่ 2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อที่ 3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจะอยู่กันแบบพี่แบบน้อง แบบเพื่อน ทำให้มีความรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และระบบการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ต้องทำงานในพื้นที่ทำให้ได้ใกล้ชิดกับประชาชน เข้ากับประชาชนได้ง่ายจึงเกิดการยอมรับ และยกย่องชมเชย

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาโรช ไชยสมบัติ (2534) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครู อาจารย์ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

6.1.5 ความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมมีระดับ

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 2. ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา ข้อที่ 1. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ข้อที่ 5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ข้อที่ 6. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ข้อที่ 4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพอยู่เสมอ ข้อที่ 3. ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรในแต่ละอำเภอ ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงทำให้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพมาศ แก้วซิม (2542) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

6.1.6 ลักษณะของงาน ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านลักษณะงานโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ข้อที่ 3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ และมีคุณค่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ได้ผ่านการสอบคัดเลือกตามระบบคุณธรรม มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งและงานที่ทำก็เป็นงานที่ทำเพื่อประชาชนเป็นการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการด้านการเกษตรแก่เกษตรกร ซึ่งนับได้ว่าเป็นการช่วยเหลือเกษตรกรในการผลิตพืชของเกษตรกรแนวทางหนึ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ ข้อที่ 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถ ข้อที่ 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อที่ 6. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ข้อที่ 7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพรเป็นการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ต่อเนื่องกันมาตลอด จนชินแล้ว และการปฏิบัติงานไม่ค่อยมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานไปจากเดิมเท่าไร จึงทำให้รู้สึกว่าการทำอยู่ไม่ค่อยมีความน่าสนใจ หรือท้าทายความสามารถเท่าใดนัก จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในข้อนี้ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษารั้ครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2546) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

6.1.7 นโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 5. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ข้อที่ 7. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 4. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่า การบริหารของสำนักงานเกษตรอำเภอจะมีการประชุมกันทุกเดือนทำให้ได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมและกำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันบ่อย ทั้งงานที่ทำตามภารกิจงานเร่งด่วน และงานที่รับจากหน่วยงานอื่น ซึ่งการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถก็เป็น การกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วย และเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จและมีคุณภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 6. หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ อาจเป็นเพราะว่า งานของสำนักงานเกษตรอำเภอเป็นงานที่ต้องรับภาระหน้าที่มากมาย เพราะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกตำบล จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานอื่นขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเกษตรอำเภออยู่บ่อยครั้ง ทำให้งานของตนเองที่วางแผนไว้บางครั้งจึงไม่เป็นไปตามแผน เพราะต้องทำงานให้หน่วยงานอื่นด้วย จึงทำให้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษารั้ครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมทิพย์ กาลชยานันท์ (2543) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านนโยบายและการบริหาร งานอยู่ในระดับปานกลาง

6.1.8 ฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่ 2. ตำแหน่งงานของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 4. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ ข้อที่ 1. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง ข้อที่ 6. ท่านและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการประกอบอาชีพ ข้อที่ 5. ท่านมีสถานภาพที่ดีและ

ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคม ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทุกคนมีความพอใจในอาชีพของตนเป็นอย่างดี เพราะเป็นอาชีพที่มั่นคง สร้างความมั่นใจให้กับครอบครัวได้ และทุกคนให้ความสำคัญกับอาชีพที่ตนทำอยู่ เพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่สำคัญ และมีคุณค่าในการส่งเสริมเกษตรกรให้มีชีวิตที่ดีขึ้น จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเย็น แสงใสแก้ว (2551) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก

6.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

6.2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงรับรู้ในบทบาทการทำงานต่าง ๆ และรับทราบปัญหาขององค์กรเหมือนกัน มีการทำงานและรับผิดชอบงานต่าง ๆ ในหน้าที่เหมือนกัน นอกจากนี้แต่ละคนยังมีการปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานได้ดี สามารถทำงานร่วมกันได้ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6.2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพรรับรู้ในบทบาทการทำงานต่าง ๆ ขององค์กรเหมือนกัน รับทราบในปัญหาาร่วมกัน เข้าใจในระบบการทำงานในแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างดี ระบบการทำงานจะทำงานเป็นทีม ผลการปฏิบัติงานเป็นผลงานของสำนักงานนอกจากนี้แต่ละคนยังมีการปรับตัวให้เข้ากันได้ โดยจะอยู่กันแบบพี่แบบน้อง เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ และมีความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6.2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยส่วนมาก มีอัตราเงินเดือนที่ไม่มีแตกต่างกันมากนัก และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันก็เป็นผลมาจากระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานแตกต่างกัน คือ

คนที่ทำงานมาเป็นเวลานานกว่า จะมีเงินเดือนสูงกว่าคนที่ทำงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ

ในการศึกษาวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะที่จะนำเสนอให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ อันอาจเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

7.1.1 ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดความรัก และผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความพึงพอใจในการทำงาน

7.1.2 ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อได้รับความรู้ เพิ่มเติม จะได้นำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงและปรับใช้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.1.3 ผู้บริหารเบื้องบนควรเสริมโอกาสด้านความก้าวหน้าของข้าราชการระดับล่าง เช่น เปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามเวลาอันควร

7.1.4 ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันภายในแต่ละสำนักงาน ตลอดจนการสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความรักและสามัคคีกันภายในองค์กร

7.1.5 ผู้บริหารเบื้องบน ควรนำเอาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงหรือปรับใช้ อย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่อไป

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในแต่ละจังหวัด เพื่อที่จะได้ข้อมูลในการพัฒนาการบริหารของสำนักงาน ต่อไป

7.2.2 ควรมีการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ทราบความเหมือน/ความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

7.2.3 ควรมีการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน
หน่วยงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเดียวกัน เพื่อให้ทราบความเหมือน/ความแตกต่างของ
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร. แนวทางการบริหารราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2547 - 2550) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2546
- กรมส่งเสริมการเกษตร. ระบบส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ : ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร, 2551
- กิติกรณ กัญจนวณิชย์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรือหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ : กรณีศึกษา ข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบก” สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชลียา ค่านทิพารักษ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. 2543.
- ถนอมรัฐ ชลอเลิศ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม. 2549.
- ธารา ปัญญาจันทร์. “ศักยภาพในการวิจัยและพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ของกองทัพบก”. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2549
- มณฑล รอยตระกูล. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม. 2546.
- ราณี อิศัยกุล “การจูงใจบุคลากรในองค์กร” เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2551
- สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 2547.

อรุณรัตน์ อิมรัง. “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2550.
_____ . บทที่ 12 การเพิ่มผลผลิตโดยบุคคลากร ค้นคืนวันที่ 10 มีนาคม 2552 จาก
<http://lpn.nfe.go.th>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ผลตอบแทนในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. การได้รับความยอมรับนับถือ
5. ความสำเร็จของงาน
6. ลักษณะของงาน
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. ฐานะและความมั่นคงในอาชีพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

2. ในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้ตอบคำถามตามความเป็นจริงทุกข้อและทุกตอน เพื่อความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับ และใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด และไม่มีส่วนใดที่จะเกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลหรือหน่วยงาน โดยผลการศึกษานำเสนอในภาพรวม และจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการในโอกาสต่อไป

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายชาญชัย เพชรคง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2	อายุ <input type="checkbox"/> 18 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี	
3	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> เกษตรอำเภอ <input type="checkbox"/> นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานเกษตร <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ	
4	ประสบการณ์การทำงานรับราชการ <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป	
5	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป	

ข้อที่	สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
6	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
7	อัตราเงินเดือน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ

2. ในแต่ละด้านจะมีคำถามย่อย ๆ ให้ท่านพิจารณาจากข้อความในแต่ละข้อเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

มากที่สุด	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. เมื่อท่านตัดสินใจว่าท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1	หน่วยงานของท่าน มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน						
2	หน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						
3	หน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
4	หน่วยงานของท่าน มีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
5	หน่วยงานของท่าน มีสภาพสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
	ด้านผลตอบแทนในการทำงาน						
6	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ						
7	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพและสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน						
8	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
9	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นมีความเหมาะสม						
10	ทางราชการได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ ให้แก่ท่านตามสมควร						
11	การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว						
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
12	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด						
13	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน						
14	ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น						
15	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ จากงานในหน้าที่						
16	ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ						
17	หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ						

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ						
18	ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา						
19	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน						
20	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากผลงานที่ปฏิบัติ						
21	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องถิ่น						
22	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน						
	ด้านความสำเร็จของงาน						
23	ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย						
24	ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา						
25	ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน						
26	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพอยู่เสมอ						
27	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้						
28	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ						

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	ด้านลักษณะงาน						
29	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
30	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถ						
31	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า						
32	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ						
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						
34	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน						
35	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่						
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
36	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้						
37	หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ						
38	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ						
39	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน						
40	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ						

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
41	หน่วยงานของท่านจัดระบบงาน อย่างมีประสิทธิภาพ						
42	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ						
	ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ						
43	ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง						
44	ตำแหน่งงานของท่านมีงานปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง						
45	หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงได้รับ การยอมรับ						
46	ท่านมีความรู้ลึกซึ้งเชื่อมั่น และศรัทธา ในวิชาชีพ						
47	ท่านมีสถานภาพที่ดี และได้รับการ ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคม						
48	ท่านและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากการประกอบอาชีพ						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือเรื่องอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ซึ่งการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่าน แต่ตรงกันข้ามจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยในครั้งนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ท่านคิดว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน มีความเหมาะสมหรือไม่ หากไม่เหมาะสม ควรเป็นเช่นไร

1.1.....

.....

.....

1.2.....

.....

.....

2. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ท่านคิดว่าควรมีเงินตอบแทนในการทำงานอย่างอื่นแก่ท่าน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับหรือไม่ ถ้ามีควรเป็นเงินอะไร

2.1.....

.....

.....

2.2.....

.....

.....

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในปัจจุบันมากน้อยแค่ไหน อย่างไร

3.1.....

.....
.....

3.2.....

.....
.....

4. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ท่านคิดว่า การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ เพราะอะไร

4.1.....

.....
.....

4.2.....

.....
.....

5. ด้านความสำเร็จของงาน ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมมีส่วนเอื้อให้เกิดความสำเร็จของงานหรือไม่ อย่างไร

5.1.....

.....
.....

5.2.....

.....
.....

6. ด้านลักษณะของงาน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานและลักษณะงานของสำนักงานเกษตรอำเภอในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หากไม่เหมาะสมควรเป็นเช่นไร

6.1.....

.....

6.2.....

.....

7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภออย่างไร

7.1.....

.....

7.2.....

.....

8. ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ท่านคิดว่าฐานะความเป็นอยู่และความมั่นคงในอาชีพของท่านอยู่ในระดับใด (สูง กลาง ต่ำ) เพราะเหตุใด

8.1.....

.....

8.2.....

.....

9. แนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร

9.1.....

.....
.....

9.2.....

.....
.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ชาญชัย เพชรคง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายชาญชัย เพชรคง
วัน เดือน ปี	7 มิถุนายน 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	วท.บ. (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2542
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเกษตรอำเภอสวี อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ตำแหน่ง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร