

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ชวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นายพงศ์ชัย นิชชวันชม

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. โกวิทย์	พวงงาม	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป	คชศิลา	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดุษฎี	ณ ลำปาง	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. ไพบุลย์	สุทธสุภา	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ชวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของเกษตรกรตำบล ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมกับชวัญในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับชวัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของเกษตรกรตำบลในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ทำการศึกษา เป็นเกษตรกรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 คน เป็นชาย 171 คน และหญิง 29 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามได้รับแบบสอบถามคืน 185 คน เป็นชาย 157 คน และหญิง 28 คน ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ วิเคราะห์ค่าทางสถิติ เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square test) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)

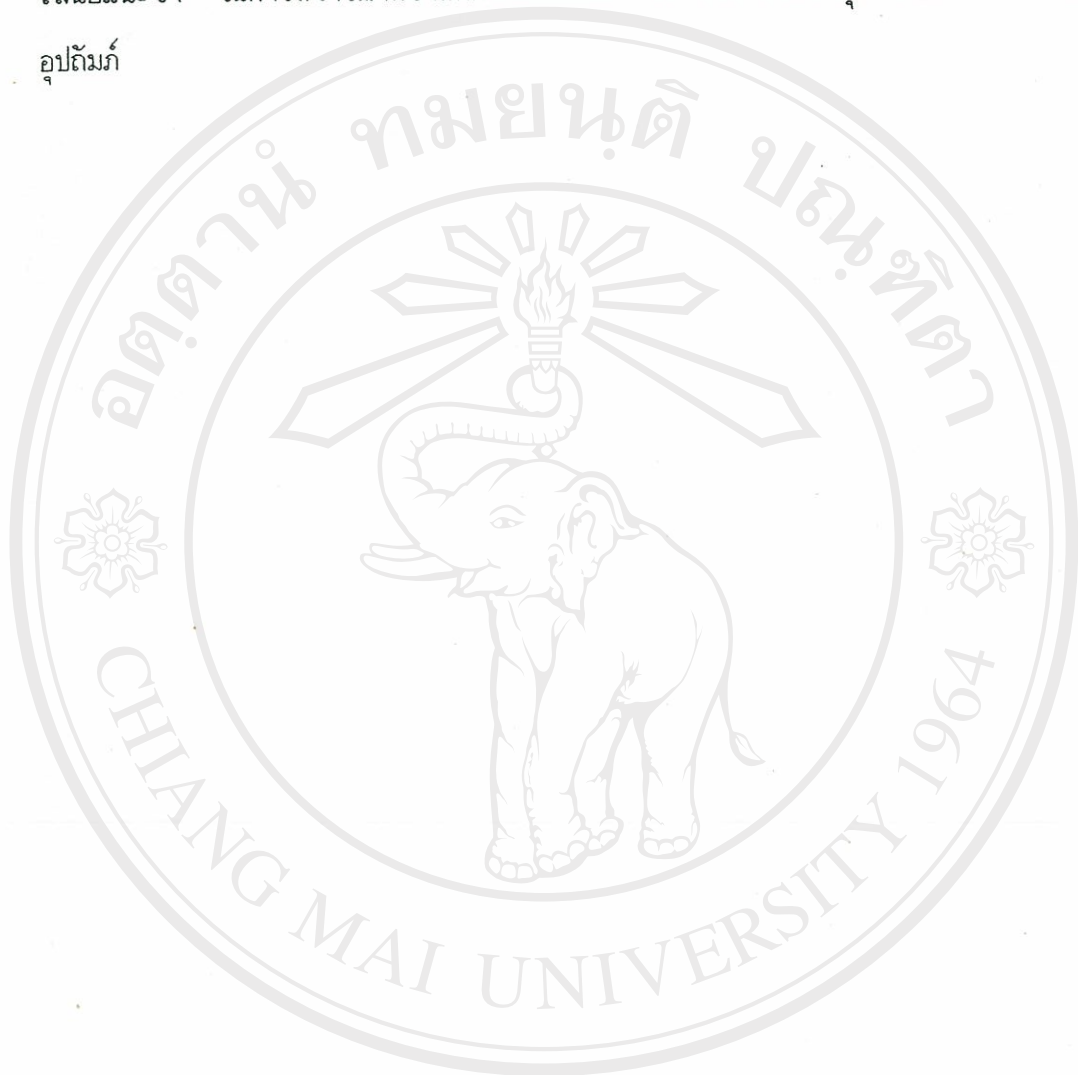
ผลการวิจัยพบว่า เกษตรตำบลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 37.18 ปี การศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 66.5 อายุราชการเฉลี่ย 13.16 ปี รายได้เป็นเงินเดือน 9,462.35 บาท สถานภาพการสมรสทำการสมรสแล้วร้อยละ 87 และระดับตำแหน่งส่วนใหญ่รับราชการอยู่ในระดับ 3-4 คิดเป็นร้อยละ 60.5

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลพบว่า เกษตรตำบลมีแรงจูงใจในด้านสวัสดิการและด้านโอกาสก้าวหน้า แต่เมื่อนิยามโดยอาศัยฐานคะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) ของเกษตรตำบล ปรากฏว่าแรงจูงใจในด้านการนิเทศงานและด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงกว่าคะแนนค่าเฉลี่ย ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สวัสดิการการนิเทศงานและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ยกเว้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งและผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลเรียงตามลำดับดังนี้ คือ เกษตรตำบลยังได้รับสวัสดิการเรื่องบ้านพักและเบี้ยเลี้ยงน้อย การพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปอย่างยุติธรรม การบริหารงานบุคคลควรยึดนโยบายของกรมส่งเสริมการ

เกษตรเป็นหลัก การส่งเสริมการเกษตรต้องการใช้สื่อที่ทันสมัย เกษตรตำบลกลุ่มตัวอย่างได้
เสนอแนะว่า ในการพิจารณาความดีความชอบนั้น ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมมากกว่าระบบ
อุปถัมภ์



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title Morale in the Operation of Sub-district
Extension Officer in Chiang Mai Province.

Authors' Name Mr. Pongchai Pitchuanchom

M.S. (Agriculture) Agricultural Extension

Thesis Examination Committee :

Lecturer Dr. Kovit Phong-ngam	Chairman
Ass. Prof. Prateep Kochsila	Member
Ass. Prof. Dusadee Nalampang	Member
Assoc. Prof. Dr. Paiboon Suthasupa	Member

Abstract

The purposes of this study were to investigate the socio-economic characteristics, the opinions about motivation of Sub-district Extension Officer the relationship between the socio-economic factors, motivation and their morale as well as obstacles and recommendation of Sub-district Extension Officer.

The population studied was Sub-district Extension Officer totalled 200 persons of which 171 male and 29 female but only 185 persons (157 male and 28 female) had been collected. Data had been analysed by SPSS/PC⁺ programme. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation.

From the research finding, it was found that most of Sub-district Extension Officer are male, average age 37.18 years, with Bachelor degree 13.16 average years of operation, average salary 9,462.35 Baht, mostly married (87 per cent) and their position classification is 3-4 level (65 per cent).

As for motivation in the operation of Sub-district Extension Officer, it was at low level. Their motivation was closely related to welfare and progress opportunity. Besides, it was found also that their morale was associated with welfare, supervision and progress opportunity. The working obstacles were the accommodation and per dium. Career promotion should be fair. Personnel administration should be based on the policy of Department of Agricultural Extension. In doing extension work, the media should be modern and merit system should be considered for career promotion.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved