วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจต่องานของเกษตรตำบลในภาคใต้ตอนบน

JOB SATISFACTION OF KASET TAMBONS IN UPPER SOUTHERN REGION, THAILAND

โดย

นายสุธี ชีวหากาญจน์

เสนอ

บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

พ.ศ. 2537

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง ความพึงพอใจต่องานของเกษตรตำบลในภาคใต้ตอนบน

ผู้วิจัย : นายสุธี ชิวหากาญจน์

ชื่อปริญญา : เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

สาขาวิชาเอก : ส่งเสริมการเกษตร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

(ดร.วีรศักดิ์ ปรกติ)

....

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเรียงลำดับความพึงพอใจ ของเกษตรตำบลในภาคใต้ตอนบน ต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างเกษตรตำบล ใน 7 จังหวัด ภาคใต้ตอนบน จำนวน 163 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC$^+$) สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบนัยสำคัญโดยไคสแควร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เกษตรตำบลมีอายุเฉลี่ย 37 ปี มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 13.65 ปี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 9,603 บาท และรับผิดชอบครัวเรือนเกษตรกรโดยเฉลี่ย 1,402 ครัวเรือนต่อคน ส่วนมากเป็นเพศชายสมรสแล้ว เคยได้รับพิจารณาความชอบกรณีพิเศษอย่างน้อย 1 ครั้ง เคยได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี และเกินครึ่งหนึ่งมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

2. เกษตรตำบลมีความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจทุกด้าน ตามลำดับ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบในการทำงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนระดับมาก 1 ด้านคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวด-ล้อมในการทำงาน

3. เกษตรตำบลได้ให้ความสำคัญ ตามลำดับจากมากไปหาน้อยต่อปัจจัยจูงใจ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ และได้ให้ความสำคัญตามลำดับต่อปัจจัยค้ำจุน คือ ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและลำดับสุดท้ายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประ-มาณเพิ่มเติม เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานการพัฒนาบุคลากรและเพิ่ม อัตราเจ้าหน้าที่ รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญ-กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกษตร ตำบล มีความพึงพอใจต่องานที่สงขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

Title : Job Satisfaction of Kaset Tambons in Upper Southern Region, Thailand.

By Sutee Shewhakan

Degree : Master of Agricultural Technology (Agricultural Extension)

Major Field . Agricultural Extension

Chairman, Thesis Advisory Board : .....Weerasak Prokati.....

(Dr.Weerasak Prokati)

.....26th July.....1994..

The objectives of this research were to investigate 1) personal and socio-economic characteristics of Kaset Tambons (KTs) from provinces in upper southern region and 2) KTs' level of satisfaction with motivation and hygiene factors in their Data were collected by questionnaires from 163 systematically sampled KTs. Using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS/PC+), data were analyzed by frequency, percentage standard deviation, and chi-square test of significance.

The findings were as follows

1) Most of the respondents were married male with an average age of 37 years and 13.65 years of experience. Over 50 % had completed a bachelor degree or equivalent. Most of them PC-5 officials, had an average income of 9,603 baht per month, received at least one step promotion per year, and attended a

training course of at least once a year. Each of them was responsible for an average of 1,402 households

2) The respondents had a high level of satisfaction with al aspacts of motivation factors : working achievement, job advancement, nature of work, recognition and working responsibility, respectively. The only highly satisfied hygiene factors was relationship with colleagues. They indicated a moderate level of satisfaction in the following aspects : policy and administration, compensation, working security, and working environments.

3) Motivation factors were ranked as important by KTs as follows : nature of work, responsibility, work achievement, job advancement, and recognition. Hygiene factors were ranked important as follows were : working security, compensation, policy and administration, relationship among' colleagues working environments

It is recommended that involved authority should better allocate more materials and equipment for better working environment. Adjustment for more position and moral support activities are recommended as provision for greater KTs satisfaction and working efficiency.