

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการบรรยายประกอบกับตารางตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น

ผลการศึกษาปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เพศชาย จำนวนร้อยละ 53.33 และเพศหญิงจำนวนร้อยละ 46.47 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามเพศ

N = 30		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	16	53.33
หญิง	14	46.67
รวม	30	100.00

อายุ

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีอายุเฉลี่ย 36.27 ปี อายุสูงสุด 59 ปี และอายุต่ำสุด 26 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลเกือบครึ่ง (ร้อยละ 46.67) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี รองลงมา มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.00 และอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 23.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามอายุ

N = 30		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 30 ปี	7	23.33
31 – 40 ปี	14	46.67
41 ปีขึ้นไป	9	30.00
รวม	30	100.00

อายุสูงสุด 59 ปี อายุต่ำสุด 26 ปี

อายุเฉลี่ย 36.27 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.38

ตำแหน่งปัจจุบันหรือช่วยราชการในตำแหน่ง

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 56.67 มีตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ รองลงมาคือตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 26.67 ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน จำนวนร้อยละ 6.67 ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร จำนวนร้อยละ 6.67 และตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวนร้อยละ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการและปฏิบัติการนั้นเป็นข้าราชการ เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร และตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเป็นตำแหน่งของพนักงานราชการที่ยังไม่ได้บรรจุ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ	8	26.67
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ	17	56.67
เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน	2	6.67
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	1	3.33
เจ้าพนักงานการเกษตร	2	6.67
รวม	30	100.00

อายุการทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตร

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีอายุการทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 10.60 ปี อายุงานสูงสุด 33 ปี และอายุงานต่ำสุด 1 ปี โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 66.67 มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี รองลงมา มีอายุการทำงาน 21 ปีหรือมากกว่า ร้อยละ 26.67 และอายุการทำงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 6.67 ตามลำดับ ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามอายุการทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตร

N = 30

อายุการทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 10 ปี	20	66.67
11 - 20 ปี	2	6.67
21 ปี หรือมากกว่า	8	26.67
รวม	30	100.00

อายุงานสูงสุด 33 ปี อายุงานต่ำสุด 1 ปี
อายุงานเฉลี่ย 10.60 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.45

อายุการทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีอายุการทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเฉลี่ย 6.67 ปี อายุงานสูงสุด 27 ปี และอายุงานต่ำสุด 1 ปี โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่คือร้อยละ 70.00 มีอายุการทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี รองลงมามีอายุการทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มากกว่า 7 ปี ร้อยละ 30.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามอายุการทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

N = 30

อายุการปฏิบัติงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 7 ปี	21	70.00
มากกว่า 7 ปี	9	30.00
รวม	30	100.00

อายุงานสูงสุด 27 ปี อายุงานต่ำสุด 1 ปี
อายุงานเฉลี่ย 6.67 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.9

การศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 80.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า รองลงมา มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13.33 โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเพียงส่วนน้อยคือร้อยละ 6.67 เท่านั้นที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามระดับการศึกษา

N = 30

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	13.33
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	24	80.00
ปริญญาโท	2	6.67
รวม	30	100.00

รายได้ต่อเดือน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีรายได้รวมเฉลี่ย 20,284 บาทต่อเดือน รายได้รวมสูงสุด 35,440 บาทต่อเดือน และรายได้รวมต่ำสุด 11,770 บาทต่อเดือน โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.67) มีรายได้รวม 15,000 บาทต่อเดือนหรือต่ำกว่า รองลงมา มีรายได้รวม 20,001 บาทต่อเดือนหรือมากกว่า และรายได้รวมระหว่าง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแหล่งที่มาของรายได้ พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีรายได้จากเงินเดือนเฉลี่ย 19,493 บาทต่อเดือน สูงสุด 35,440 บาท และต่ำสุด 11,1770 บาท โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,000 บาทต่อเดือนหรือต่ำกว่า รองลงมา มีเงินเดือน 20,001 บาทต่อเดือนหรือสูงกว่า ร้อยละ 26.67 และเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน ตามลำดับ

ในส่วนของรายได้จากแหล่งอื่น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 60.00 ไม่มีรายได้จากแหล่งอื่น ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้จากแหล่งอื่น ร้อยละ 40.00 ทั้งหมดมีรายได้จากแหล่งอื่น 15,000 บาทต่อเดือนหรือต่ำกว่า (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามรายได้

N = 30

รายได้ (บาทต่อเดือน)	จำนวน	ร้อยละ
รายได้รวม		
ต่ำกว่า - 15,000 บาท	17	56.67
15,001 - 20,000 บาท	5	16.66
20,001 บาท หรือมากกว่า	8	26.67
รวม	30	100.00
รายได้สูงสุด 35,440 บาท รายได้ต่ำสุด 11,770 บาท		
รายได้เฉลี่ย 20,284 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9,284.46		
เงินเดือน (บาทต่อเดือน)		
ต่ำกว่า - 15,000 บาท	18	60.00
15,001 - 20,000 บาท	4	13.33
20,001 บาท หรือมากกว่า	8	26.67
รวม	30	100.00
รายได้สูงสุด 35,440 บาท รายได้ต่ำสุด 11,770 บาท		
รายได้เฉลี่ย 19,493 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9,295.12		
รายได้อื่น ๆ (บาทต่อเดือน)		
ไม่มีรายได้อื่น	18	60.00
มีรายได้อื่น		
ต่ำกว่า - 15,000 บาท	12	40.00
รวม	30	100.00

สถานภาพการสมรส

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 53.33 มีสถานภาพโสด รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 30.00 และสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 16.67 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามสถานภาพการสมรส

N = 30

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	16	53.33
สมรส	9	30.00
หย่าร้าง	5	16.67
รวม	30	100.00

ภาระหนี้สิน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 16.67 ไม่มีภาระหนี้สิน ในขณะที่ส่วนใหญ่นั้นคือร้อยละ 83.33 มีภาระหนี้สินเงินกู้ โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ มีแหล่งเงินกู้จากสหกรณ์กรมส่งเสริมการเกษตร (ร้อยละ 33.33) และธนาคารกรุงไทย (ร้อยละ 33.33) ในสัดส่วนเท่ากัน รองลงมา มีภาระหนี้สินจากเงินกู้จากธนาคารออมสิน ร้อยละ 6.67 หนี้สินบัตรเครดิต ร้อยละ 6.67 และหนี้สินจากการกู้เงินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกือบหนึ่งในสาม (ร้อยละ 30.00) ให้เหตุผลในการกู้ยืมเพื่อการศึกษา รองลงมา กู้เพื่อซื้อหรือต่อเติมที่อยู่อาศัย ร้อยละ 20.00 กู้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว ร้อยละ 13.33 กู้เพื่อชำระหนี้สินเดิม ร้อยละ 10.00 และกู้เพื่อซื้อยานพาหนะรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 10.00 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามภาระเงินกู้

N = 30

การกู้เงิน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่กู้	5	16.67
กู้เงิน	25	83.33
แหล่งเงินกู้		
ธนาคารกรุงไทย	10	33.33
ธนาคารออมสิน	2	6.67
สหกรณ์กรมส่งเสริมการเกษตร	10	33.33
บัตรเครดิต	2	6.67
อื่นๆ ได้แก่ ธกส.	1	3.33
เหตุผลในการกู้ยืมเงิน		
กู้เพื่อซื้อหรือต่อเติมที่อยู่อาศัย	6	20.00
กู้เพื่อซื้อพาหนะ รถยนต์ จักรยานยนต์	3	10.00
กู้เพื่อการศึกษา	9	30.00
กู้เพื่อชำระหนี้สินเดิม	3	10.00
กู้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว	4	13.33

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

จำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่รับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 36.67 รับผิดชอบครัวเรือนเกษตรกร จำนวนระหว่าง 1,001-2,000 ครัวเรือน รองลงมารับผิดชอบเกษตรกรมากกว่า 2,000 ครัวเรือน ร้อยละ 33.33 รับผิดชอบเกษตรกรระหว่าง 1,501-2,000 ครัวเรือน ร้อยละ 16.67 และรับผิดชอบเกษตรกร 501-1,000 ครัวเรือน ร้อยละ 13.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามจำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่รับผิดชอบ

N = 30		
จำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
501 – 1,000 ครัวเรือน	4	13.33
1,001 – 1,500 ครัวเรือน	11	36.67
1,501 – 2,000 ครัวเรือน	5	16.67
มากกว่า 2,000 ครัวเรือน	10	33.33
รวม	30	100.00

พาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมาย

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกือบทั้งหมดคือร้อยละ 93.33 ใช้รถจักรยานยนต์ เป็นพาหนะในการปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมาย รองลงมาใช้รถยนต์เป็นพาหนะ ร้อยละ 73.33 และใช้เรือเป็นพาหนะ ร้อยละ 20.00 ตามลำดับ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 50.00 ยังใช้การเดินเท้าเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายอีกด้วย (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมาย

N = 30

พาหนะที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
รถยนต์	22	73.33
รถจักรยานยนต์	28	93.33
เดิน	15	50.00
เรือ	6	20.00

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่เป้าหมาย

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีพื้นที่ปฏิบัติงานเป้าหมายอยู่ห่างจากสำนักงานระยะทางไกลที่สุด 150 กิโลเมตร ระยะใกล้สุด 20 กิโลเมตร ระยะทางไกลเฉลี่ย 77.77 กิโลเมตร โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 50.00 มีพื้นที่เป้าหมายห่างจากสำนักงานระหว่าง 41-80 กิโลเมตร รองลงมา มีพื้นที่เป้าหมายห่างจากสำนักงานไม่เกิน 40 กิโลเมตร ร้อยละ 20.00 ระยะห่างจากสำนักงานระหว่าง 81-120 กิโลเมตร ร้อยละ 16.67 และระยะห่างจากสำนักงาน 121 กิโลเมตรหรือมากกว่า ร้อยละ 13.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามระยะทางจากสำนักงานถึงพื้นที่เป้าหมาย

N = 30

ระยะทางที่ไกลที่สุดจากสำนักงานเกษตรอำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 40 กิโลเมตร	6	20.00
41 – 80 กิโลเมตร	15	50.00
81 – 120 กิโลเมตร	5	16.67
121 กิโลเมตร ขึ้นไป	4	13.33
รวม	30	100.00

ค่าสูงสุด 150 กิโลเมตร ค่าต่ำสุด 20 กิโลเมตร

ค่าเฉลี่ย 77.77 กิโลเมตร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 38.12

ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่เป้าหมายที่ไกลสุด

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ปฏิบัติงาน เป้าหมายที่อยู่ไกลที่สุดใช้เวลาเฉลี่ย 4.20 ชั่วโมง ระยะเวลาสูงสุด 11 ชั่วโมง และระยะเวลาต่ำสุด 1 ชั่วโมง โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 46.67 ใช้ระยะเวลาระหว่าง 2.01-4.00 ชั่วโมง รองลงมาใช้เวลาไม่เกิน 2.00 ชั่วโมง ร้อยละ 20.00 ใช้ระยะเวลาระหว่าง 4.01-6.00 ชั่วโมง ร้อยละ 20.00 และใช้เวลา 6.01 ชั่วโมงขึ้นไป ร้อยละ 13.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามระยะเวลาจากสำนักงานถึงพื้นที่เป้าหมายที่อยู่ไกลสุด

N = 30		
ระยะเวลาในการเดินทาง	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 2.00 ชั่วโมง	6	20.00
2.01 – 4.00 ชั่วโมง	14	46.67
4.01 – 6.00 ชั่วโมง	6	20.00
6.01 ชั่วโมง ขึ้นไป	4	13.33
รวม	30	100.00

ค่าสูงสุด 11 ชั่วโมง ค่าต่ำสุด 1 ชั่วโมง
ค่าเฉลี่ย 4.20 ชั่วโมง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.46

ลักษณะพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่คือร้อยละ 66.67 ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นทั้งพื้นที่ราบและพื้นที่สูง รองลงมา มีลักษณะพื้นที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะบนพื้นที่สูง ร้อยละ 33.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

N = 30

ลักษณะพื้นที่ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
พื้นที่สูง	10	33.33
พื้นที่ราบและพื้นที่สูง	20	66.67
รวม	30	100.00

สภาพเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.67) มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพเส้นทางคมนาคมเป็นถนนลูกรังและมีการข้ามลำธาร รองลงมา มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีเส้นทางคมนาคมเป็นถนนลาดยาง ร้อยละ 90.00 พื้นที่ที่เส้นทางคมนาคมเป็นถนนคอนกรีต ร้อยละ 83.33 พื้นที่ที่เส้นทางคมนาคมเป็นถนนลูกรัง ร้อยละ 80.00 และพื้นที่ที่เส้นทางคมนาคมเป็นลักษณะถนนทางเท้าของประชาชน ร้อยละ 63.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ปฏิบัติงาน

N = 30

สภาพเส้นทางในการคมนาคม	จำนวน	ร้อยละ
ถนนลูกรัง	24	80.00
ถนนลูกรังและมีการข้ามลำธาร	29	96.67
ถนนลาดยาง	27	90.00
ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	25	83.33
ถนนที่เป็นลักษณะทางเท้าของประชาชน	19	63.33

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ลักษณะบุคคลเป้าหมายในพื้นที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) มีบุคคลเป้าหมาย เป็นชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยง รองลงมาเป็นคนไทยพื้นเมือง ร้อยละ 96.67 ชาวไทยภูเขาเผ่าละว้า ร้อยละ 46.67 ชาวไทยภูเขาเผ่าม้ง ร้อยละ 40.00 ชาวไทยภูเขาเผ่ามูเซอ ร้อยละ 26.67 ชาวไทยใหญ่ ร้อยละ 16.67 ชาวไทยภูเขาเผ่าลีซอ ร้อยละ 10.00 และชาวภูเขาเผ่าลีว ร้อยละ 3.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละจำแนกตามลักษณะบุคคลเป้าหมายในพื้นที่ปฏิบัติงาน

N = 30

ลักษณะบุคคลเป้าหมาย	จำนวน	ร้อยละ
เผ่ากะเหรี่ยง	30	100.00
ชนพื้นเมือง	29	96.67
เผ่าละว้า	14	46.67
เผ่าม้ง	12	40.00
เผ่ามูเซอ	8	26.67
ไทยใหญ่	5	16.67
ลีซอ	3	10.00
ลีว	1	3.33

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ลักษณะที่พักอาศัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะที่พักอาศัยในพื้นที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.33) เป็นบ้านพักสวัสดิการของกรมส่งเสริมการเกษตร รองลงมาเป็นพักอาศัยของตนเอง ร้อยละ 16.67 บ้านพักอาศัยของกลุ่มสมรส ร้อยละ 13.33 และบ้านพักสวัสดิการของหน่วยงานราชการอื่น ๆ ร้อยละ 6.67 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามลักษณะที่พักอาศัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน

N = 30

ลักษณะที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักสวัสดิการของกรมส่งเสริมการเกษตร	19	63.33
บ้านพักสวัสดิการของหน่วยงานราชการอื่นๆ	2	6.67
บ้านของตนเอง	5	16.67
บ้านคู่สมรส	4	13.33
รวม	30	100.00

สิ่งอำนวยความสะดวกในที่พักอาศัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในที่พักอาศัยในพื้นที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.33) ที่พักอาศัยมีไฟฟ้า รองลงมา มีน้ำประปา ร้อยละ 83.33 มีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ ร้อยละ 66.67 มีอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 43.33 และมีโทรศัพท์สาธารณะ ร้อยละ 23.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสิ่งอำนวยความสะดวกในที่พักอาศัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน

N = 30

สิ่งอำนวยความสะดวกในที่พักอาศัยของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	จำนวน	ร้อยละ
ไฟฟ้า	28	93.33
น้ำประปา	25	83.33
สัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่	20	66.67
อินเทอร์เน็ต	13	43.33
โทรศัพท์สาธารณะ	7	23.33

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

สิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย น้ำประปา ไฟฟ้า อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์สาธารณะ และสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ (ตารางที่ 4.19) พบว่า

- น้ำประปา : พื้นที่ปฏิบัติงานที่มีน้ำประปาครบทุกหมู่บ้านเพียงจำนวนร้อยละ 20.00 ในขณะที่พื้นที่ปฏิบัติงานร้อยละ 76.67 มีน้ำประปาไม่ครบทุกหมู่บ้าน และมีพื้นที่ปฏิบัติงานเพียงร้อยละ 10.00 ที่ทุกหมู่บ้านไม่มีน้ำประปา
- ไฟฟ้า : พื้นที่ปฏิบัติงานมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้านร้อยละ 13.33 ในขณะที่พื้นที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.67) มีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- อินเทอร์เน็ต : พื้นที่ปฏิบัติงานมีอินเทอร์เน็ตไม่ครบทุกหมู่บ้านร้อยละ 63.33 และพื้นที่กว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 36.37) ทุกหมู่บ้านไม่มีระบบอินเทอร์เน็ต
- โทรศัพท์สาธารณะ : พื้นที่ปฏิบัติงานมีโทรศัพท์สาธารณะไม่ครบทุกหมู่บ้านร้อยละ 96.67 โดยมีพื้นที่ปฏิบัติงานเพียงร้อยละ 3.33 เท่านั้นที่ทุกหมู่บ้านมีโทรศัพท์สาธารณะ
- สัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ : พื้นที่ปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดมีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ ไม่ครบทุกหมู่บ้าน (ร้อยละ 96.67) โดยมีพื้นที่ปฏิบัติงานเพียงร้อยละ 3.33 เท่านั้นที่ทุกหมู่บ้านมีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ปฏิบัติงาน

N = 30

สิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้ำประปามีครบทุกหมู่บ้าน	6	20.00
น้ำประปามีไม่ครบทุกหมู่บ้าน	23	76.67
ไม่มีน้ำประปาใช้เลยทุกหมู่บ้าน	3	10.00
ไฟฟ้ามี่ครบทุกหมู่บ้าน	4	13.33
ไฟฟ้ามี่ไม่ครบทุกหมู่บ้าน	26	86.67
อินเทอร์เน็ตมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน	19	63.33
ไม่มีอินเทอร์เน็ตใช้เลยทุกหมู่บ้าน	11	36.37
โทรศัพท์สาธารณะมีครบทุกหมู่บ้าน	1	3.33
โทรศัพท์สาธารณะมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน	29	96.67

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
สัญญาณ โทศัพท์เคลื่อนที่มีครบทุกหมู่บ้าน	1	3.33
สัญญาณ โทศัพท์เคลื่อนที่มีไม่ครบทุกหมู่บ้าน	29	96.67

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ใน 8 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านการบังคับบัญชา 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 6) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 7) ด้านความมั่นคงในงาน และ 8) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.20) เมื่อพิจารณาแยกประเด็นความพึงพอใจใน 8 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (คะแนนเฉลี่ย 3.77) และด้านความมั่นคงในงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.41) ในขณะที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับปานกลางในด้านลักษณะงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.37) ด้านการบังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 3.24) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (คะแนนเฉลี่ย 3.02) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (คะแนนเฉลี่ย 2.81) และด้านความก้าวหน้า (คะแนนเฉลี่ย 2.80) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร แยกตามประเด็นย่อยทั้ง 8 ด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงาน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจลักษณะงานส่งเสริมการเกษตรระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 3.37) ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยลักษณะงาน พบว่า เจ้าหน้าที่

ส่งเสริมการเกษตรพึงพอใจ ระดับมาก ในประเด็นความเหมาะสมของงานในตำแหน่งหน้าที่กับ ความรู้ความสามารถ (คะแนนเฉลี่ย 3.83) การได้ใช้ความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่มในการ ทำงาน ได้อย่างเต็มที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.67) และงานที่ทำมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและสร้างชื่อเสียง ให้กับตนเอง (คะแนนเฉลี่ย 3.50) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ ระดับปาน กลาง ในประเด็น ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเฉลี่ย 2.93) และงานที่ ได้รับมอบหมายไม่อยู่ในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 2.90) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ด้านความก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.80) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยด้าน ความก้าวหน้า พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพึงพอใจ ระดับปานกลางในประเด็นการเปิดโอกาส ให้แสดงความสามารถเต็มที่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.10) ความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 2.83) และ โอกาสในการเลื่อนยศ และตำแหน่งให้สูงขึ้น (คะแนนเฉลี่ย 2.80) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ ระดับน้อยในประเด็นการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานในด้านศึกษาต่อ การฝึกอบรม หรือคู งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (คะแนนเฉลี่ย 2.47) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ด้านการบังคับบัญชา

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 3.24) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ด้านการบังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพึงพอใจ ระดับปานกลางในประเด็นการเปิด โอกาสของผู้บังคับบัญชาให้ปรึกษาปัญหา (คะแนนเฉลี่ย 3.37) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.33) การลงโทษตามความเป็นจริงและตาม ลักษณะความผิดเมื่อทำงานผิดพลาด (คะแนนเฉลี่ย 3.33) ความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพของ นโยบายการทำงานของหน่วยงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.27) ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในเรื่อง สวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (คะแนนเฉลี่ย 3.17) การได้รับมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงเสมอจากผู้บังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 3.13) และการประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 3.07) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับมาก(คะแนนเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพึงพอใจ ระดับมากในประเด็นความเคารพนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.90) ความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลาทำงานของเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.90) การที่เพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อันเป็นอุปสรรคในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.80) ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.73) และการที่สามารถพูดคุยหรือปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน ได้เมื่อมีปัญหาส่วนตัว (คะแนนเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 3.15) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพึงพอใจ ระดับมากในประเด็นความเพียงพอของแสงสว่างในสถานที่ทำงานต่อการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.77) การไม่มีเสียงรบกวนหรือกลิ่นเหม็นในการทำงานอันจะทำให้สุขภาพและจิตใจที่เสื่อมโทรมลง (คะแนนเฉลี่ย 3.67) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ ระดับปานกลาง ในประเด็นความทันสมัยของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.93) การมีอุปกรณ์ที่มีสภาพดีสามารถใช้งานได้ของหน่วยงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.80) และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ ระดับน้อยในประเด็นความเหมาะสมของอุณหภูมิในห้องทำงานในการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.57) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 3.15) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพึงพอใจ ระดับปานกลางในประเด็นความเหมาะสมของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (คะแนนเฉลี่ย 3.17) ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทจากหน่วยงานต้นสังกัด (คะแนนเฉลี่ย 3.10) การเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม (คะแนนเฉลี่ย 2.97) การได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงาน

เมื่อได้รับอุบัติเหตุ (คะแนนเฉลี่ย 2.97) และความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ โรงอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย ของหน่วยงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.90) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเกษตร ระดับมาก(คะแนนเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพึงพอใจ ระดับมากในประเด็นตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ (คะแนนเฉลี่ย 3.93) และความมั่นคงของงานที่ไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก (คะแนนเฉลี่ย 3.47) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ ระดับปานกลางประเด็นความปลอดภัยจากอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของงานที่ทำ (คะแนนเฉลี่ย 2.83) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.81) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยด้านความสมดุล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ ระดับปานกลางในประเด็นความเหมาะสมของการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว (คะแนนเฉลี่ย 3.07) ความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม (คะแนนเฉลี่ย 2.90) การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (คะแนนเฉลี่ย 2.80) และความเหมาะสมของการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ (คะแนนเฉลี่ย 2.70) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ ระดับน้อยในประเด็นการสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน (คะแนนเฉลี่ย 2.60) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านลักษณะงาน						3.37	ปานกลาง
						(0.79)	
1. ความเหมาะสมของงานในตำแหน่งหน้าที่กับความรู้อุ้ความสามารถ	3 (10.00)	19 (63.33)	8 (26.67)	-	-	3.83 (0.59)	มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการทำงานได้อย่างเต็มที่	1 (3.33)	19 (63.33)	9 (30.00)	1 (3.33)	-	3.67 (0.61)	มาก
3. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2 (6.67)	2 (6.67)	18 (60.00)	8 (26.67)	-	2.93 (0.78)	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านมีเกียรติและสร้างชื่อเสียงให้กับตัวท่าน	2 (6.67)	16 (53.33)	9 (30.00)	1 (3.33)	2 (6.67)	3.50 (0.94)	มาก
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่อยู่ในขอบเขตงานที่ท่านรับผิดชอบ	-	2 (6.67)	23 (76.67)	5 (16.67)	-	2.90 (0.48)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านความก้าวหน้า						2.80 (0.82)	ปานกลาง
6. โอกาสในการเลื่อนยศและตำแหน่งให้สูงขึ้น	-	1 (3.33)	24 (80.00)	3 (10.00)	2 (6.67)	2.80 (0.61)	ปานกลาง
7. การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถเต็มที่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	-	6 (20.00)	21 (70.00)	3 (10.00)	-	3.10 (0.55)	ปานกลาง
8. ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	-	8 (26.67)	14 (46.67)	3 (10.00)	5 (16.67)	2.83 (1.02)	ปานกลาง
9. การสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานในด้านศึกษาต่อ การฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	-	3 (10.00)	13 (43.33)	9 (30.00)	5 (16.67)	2.47 (0.90)	น้อย

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านการบังคับบัญชา						3.24 (0.97)	ปานกลาง
10. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่ของท่านอย่างใกล้ชิด	3 (10.00)	8 (26.67)	12 (40.00)	5 (16.67)	2 (6.67)	3.17 (3.17)	ปานกลาง
11. การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาให้ปรึกษาปัญหา	5 (16.67)	8 (26.67)	12 (40.00)	3 (10.00)	2 (6.67)	3.37 (1.10)	ปานกลาง
12. ความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพของนโยบายการทำงานของหน่วยงาน	2 (6.67)	11 (36.67)	12 (40.00)	3 (10.00)	2 (6.67)	3.27 (0.98)	ปานกลาง
13. การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงเสมอจากผู้บังคับบัญชา	-	8 (26.67)	18 (60.00)	4 (13.33)	-	3.13 (0.63)	ปานกลาง
14. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3 (10.00)	10 (33.33)	12 (40.00)	4 (13.33)	1 (3.33)	3.33 (0.96)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
15. การลงโทษตามความเป็นจริงและตามลักษณะความผิด เมื่อท่านทำงานผิดพลาด	1 (3.33)	15 (50.00)	9 (30.00)	3 (10.00)	2 (6.67)	3.33 (0.96)	ปานกลาง
16. การประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2 (6.67)	8 (26.67)	14 (46.67)	2 (6.67)	4 (13.33)	3.07 (1.08)	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						3.77 (0.66)	มาก
17. ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	2 (6.67)	18 (60.00)	10 (33.33)	-	-	3.73 (0.58)	มาก
18. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	4 (13.33)	19 (63.33)	7 (23.33)	-	-	3.90 (0.61)	มาก
19. ความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลาทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3 (10.00)	21 (70.00)	6 (20.00)	-	-	3.90 (0.55)	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
20. การที่เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อันเป็นอุปสรรคในการทำงาน	6 (20.00)	13 (43.33)	10 (33.33)	1 (3.33)	-	3.80 (0.81)	มาก
21. การที่ท่านสามารถพูดคุยหรือปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อมีปัญหาส่วนตัว	-	19 (63.33)	8 (26.67)	3 (10.00)	-	3.53 (0.68)	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						3.15 (0.88)	ปานกลาง
22. ความเพียงพอของแสงสว่างในสถานที่ทำงานต่อการทำงาน	2 (6.67)	19 (63.33)	9 (30.00)	-	-	3.77 (0.57)	มาก
23. การไม่มีเสียงรบกวนหรือกลิ่นเหม็นในการทำงานอันจะทำให้สุขภาพและจิตใจที่เสื่อมโทรมลง	-	20 (66.67)	10 (33.33)	-	-	3.67 (0.48)	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
24. การมีอุปกรณ์ที่มีสภาพดีสามารถใช้งานได้ของหน่วยงานของท่าน	-	6	14	8	2	2.80	ปานกลาง
25. ความทันสมัยของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน	2	2	18	8	-	2.93	ปานกลาง
26. ความเหมาะสมของอุณหภูมิในห้องทำงานในการปฏิบัติงาน	-	3	17	4	6	2.57	น้อย
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน						3.02	ปานกลาง
27. ความเหมาะสมของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3	7	14	4	2	3.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
28. ความเพียงพอของการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร สถานที่ ออกกำลังกาย น้ำดื่มให้ของหน่วยงานของท่าน	-	6	17	5	2	2.90	ปานกลาง
29. การเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	-	11	12	2	5	2.97	ปานกลาง
30. ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทจากหน่วยงานของท่าน	1	7	18	2	2	3.10	ปานกลาง
31. การได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานเมื่อท่านได้รับอุบัติเหตุ	1	6	16	5	2	2.97	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						3.41	มาก
						(1.17)	
32. ความมั่นคงของงานที่ทำให้ท่านไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก	4 (13.33)	13 (43.33)	9 (30.00)	1 (3.33)	3 (10.00)	3.47 (1.11)	มาก
33. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้	10 (33.33)	13 (43.33)	4 (13.33)	1 (3.33)	2 (6.67)	3.93 (1.11)	มาก
34. ความปลอดภัยจากอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของงานที่ท่านทำ	1 (3.33)	7 (23.33)	12 (40.00)	6 (20.00)	4 (13.33)	2.83 (1.05)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนเฉลี่ย (S.D)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						2.81	ปานกลาง
						(0.95)	
35. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	-	6	15	6	3	2.80	ปานกลาง
	-	(20.00)	(50.00)	(20.00)	(10.00)	(0.89)	ปานกลาง
36. ความเหมาะสมของการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว	-	9	17	1	3	3.07	ปานกลาง
	-	(30.00)	(56.67)	(3.33)	(10.00)	(0.87)	ปานกลาง
37. ความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม	-	8	14	5	3	2.90	ปานกลาง
	-	(26.67)	(46.67)	(16.67)	(10.00)	(0.92)	ปานกลาง
38. ความเหมาะสมของการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	-	6	14	5	5	2.70	ปานกลาง
	-	(20.00)	(46.67)	(16.67)	(16.67)	(0.99)	ปานกลาง
39. การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้าย ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	1	6	7	12	4	2.60	น้อย
	(3.33)	(20.00)	(23.33)	(40.00)	(13.33)	(1.07)	
ภาพรวม						3.20	ปานกลาง
						(0.94)	

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

ผลการศึกษา ระดับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน 7 ด้าน คือ 1) ปัญหาการคมนาคม 2) ปัญหาการสื่อสาร 3) ปัญหาด้านงบประมาณการดำเนินการ 4) ปัญหาด้านลักษณะทางกายภาพ 5) ปัญหาด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น 6) ปัญหาด้านการบริหาร และ 7) ปัญหาด้านสุขภาพ พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.34) เมื่อพิจารณาแยกประเด็นปัญหาและอุปสรรคทั้ง 7 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ระดับมากในด้านลักษณะทางกายภาพ (คะแนนเฉลี่ย 3.96) ด้านการคมนาคม (คะแนนเฉลี่ย 3.45) และด้านการสื่อสาร (คะแนนเฉลี่ย 3.44) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาและอุปสรรค ระดับปานกลางด้านงบประมาณการดำเนินการ (คะแนนเฉลี่ย 3.38) ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (คะแนนเฉลี่ย 2.93) ด้านการบริหาร (คะแนนเฉลี่ย 2.81) และด้านสุขภาพ (คะแนนเฉลี่ย 2.80) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร แยกตามรายละเอียดทั้ง 7 ด้าน พบว่า

ปัญหาด้านการคมนาคม

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคด้านการคมนาคม ระดับมาก(คะแนนเฉลี่ย 3.45) ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยปัญหา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับมากในประเด็นความเสี่ยงในการเดินทางไปในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.90) และสภาพถนนในการเดินทางไปในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.70) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับปานกลางในประเด็นความพร้อมใช้งานของพาหนะในการเดินทางไปในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.00) และความเพียงพอของพาหนะในการเดินทางไปในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 2.83) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ปัญหาด้านการสื่อสาร

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคด้านการสื่อสาร ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.44) ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยปัญหา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา

ระดับมากในด้านภาษาในการติดต่อสื่อสารกับเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.73) สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อส่งเสริมการเกษตร เช่น ไฟฟ้า (คะแนนเฉลี่ย 3.57) และการติดต่อสื่อสารกับเกษตรกรแบบเร่งด่วน เช่น การติดต่อทางโทรศัพท์หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.47) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับปานกลางในประเด็นความสามารถในการอ่านภาษาไทยของเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ความสามารถในการฟังภาษาไทยของเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.30) และความสามารถในการใช้สื่อในการส่งเสริมการเกษตร (คะแนนเฉลี่ย 3.17) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ปัญหาด้านงบประมาณการดำเนินการ

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณการดำเนินการ ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 3.38) ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยปัญหา พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับมากในด้านงบประมาณที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.57) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับปานกลางในประเด็นความเพียงพอของงบประมาณในการส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับจากกรมส่งเสริมการเกษตร (คะแนนเฉลี่ย 3.37) และความเพียงพอของงบประมาณในการส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับจาก อปท. (คะแนนเฉลี่ย 3.20) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ปัญหาด้านลักษณะทางกายภาพ

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคด้านลักษณะทางกายภาพ ระดับมาก(คะแนนเฉลี่ย 3.96) ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยปัญหา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับมากในประเด็นความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ (คะแนนเฉลี่ย 4.10) ความทุรกันดารของสภาพภูมิประเทศ (คะแนนเฉลี่ย 4.00) และพื้นที่ในการส่งเสริมการเกษตรมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ โรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาลาเลีย ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ปัญหาด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.93) (ตารางที่ 4.21)

ปัญหาด้านการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหาร ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.81) ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยปัญหา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับมากในประเด็นนโยบายของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.73) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับปานกลางในประเด็นนโยบายของผู้บริหารระดับอำเภอขัดกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ (คะแนนเฉลี่ย 2.67) และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับน้อยในประเด็นการขัดแย้งกับผู้บริหาร (คะแนนเฉลี่ย 2.03) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ปัญหาด้านสุขภาพ

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาและอุปสรรคด้านสุขภาพ ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.80) ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยปัญหา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหา ระดับปานกลางในด้านสุขภาพจิต คือ ความเหงา การคิดถึงบ้านคิดถึงครอบครัว (คะแนนเฉลี่ย 2.97) และปัญหาสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงสมบูรณ์พอที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 2.63) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.21 จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

ประเด็นในการ ปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา					คะแนน เฉลี่ย (S.D)	ระดับ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านการคมนาคม						3.45	มาก
						(1.09)	
1. สภาพถนนในการ เดินทางไปในพื้นที่ เป้าหมาย	6 (20.00)	13 (43.33)	8 (26.67)	2 (6.67)	1 (3.33)	3.7 (0.99)	มาก
2. ความเสี่ยงในการ เดินทางไปในพื้นที่ เป้าหมาย	7 (23.33)	14 (46.67)	8 (26.67)	1 (3.33)	-	3.9 (0.80)	มาก
3. ความเพียงพอของ พาหนะในการเดินทาง ไปในพื้นที่เป้าหมาย	3 (10.00)	6 (20.00)	7 (23.33)	11 (36.67)	3 (10.00)	2.83 (1.18)	ปาน กลาง
4. ความพร้อมใช้งาน ของพาหนะในการ เดินทางไปในพื้นที่ เป้าหมาย	2 (6.67)	8 (26.67)	11 (36.67)	6 (20.00)	3 (10.00)	3 (1.08)	ปาน กลาง
5. ระยะทางไกลในการ เดินทางไปในพื้นที่ เป้าหมาย	7 (23.33)	14 (46.67)	5 (16.67)	4 (13.33)	-	3.8 (0.96)	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประเด็นในการ ปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา					คะแนน เฉลี่ย (S.D)	ระดับ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านการสื่อสาร						3.44	มาก
						(1.03)	
6. ด้านภาษาในการ ติดต่อสื่อสารกับ เกษตรกรในพื้นที่ เป้าหมาย	11 (36.67)	6 (20.00)	9 (30.00)	2 (6.67)	2 (6.67)	3.73 (1.23)	มาก
7. ความสามารถในการ ใช้สื่อในการส่งเสริม การเกษตร	1 (3.33)	7 (23.33)	18 (60.00)	4 (13.33)	-	3.17 (0.70)	ปาน กลาง
8. สิ่งอำนวยความสะดวก ในการใช้สื่อ ส่งเสริมการเกษตร เช่น ไฟฟ้า	6 (20.00)	7 (23.33)	15 (50.00)	2 (6.67)	-	3.57 (0.90)	มาก
9. การติดต่อสื่อสารกับ เกษตรกรแบบเร่งด่วน (เช่นการติดต่อทาง โทรศัพท์ , โทรศัพท์มือถือ)	5 (16.67)	12 (40.00)	7 (23.33)	4 (13.33)	2 (6.67)	3.47 (1.14)	มาก
10. ความสามารถในการ อ่านภาษาไทยของ เกษตรกรในพื้นที่ เป้าหมาย	7 (23.33)	8 (26.67)	7 (23.33)	6 (20.00)	2 (6.67)	3.4 (1.25)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประเด็นในการ ปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา					คะแนน เฉลี่ย (S.D)	ระดับ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
11. ความสามารถในการฟังภาษาไทยของเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย	1 (3.33)	13 (43.33)	10 (33.33)	6 (20.00)	-	3.3 (0.84)	ปาน กลาง
ด้านงบประมาณการดำเนินงาน						3.38 (1.09)	ปาน กลาง
12. ความเพียงพอของงบประมาณในการส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับจากกรมส่งเสริมการเกษตร	8 (26.67)	4 (13.33)	11 (36.67)	5 (16.67)	2 (6.67)	3.37 (1.25)	ปาน กลาง
13. ความเพียงพอของงบประมาณในการส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับจาก อปท.	3 (10.00)	8 (26.67)	12 (40.00)	6 (20.00)	1 (3.33)	3.2 (1.00)	ปาน กลาง
14. ปัญหาด้านงบประมาณที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่	6 (20.00)	10 (33.33)	9 (30.00)	5 (16.67)	-	3.57 (1.01)	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประเด็นในการ ปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา					คะแนน เฉลี่ย (S.D)	ระดับ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านลักษณะทางกายภาพ						3.96 (0.97)	มาก
15. ความทึบกันดารของ สภาพภูมิประเทศ	11 (36.67)	12 (40.00)	3 (10.00)	4 (13.33)	-	4 (1.02)	มาก
16. ความแปรปรวนของ สภาพภูมิอากาศ	10 (33.33)	15 (50.00)	3 (10.00)	2 (6.67)	-	4.1 (0.84)	มาก
17. พื้นที่ในการส่งเสริม การเกษตรมีความเสี่ยง ต่อการติดเชื้อ โรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้ มาลาเลีย	8 (26.67)	12 (40.00)	5 (16.67)	5 (16.67)	-	3.77 (1.04)	มาก
ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ						2.93 (0.58)	ปาน กลาง
18. การให้ความร่วมมือ จากหน่วยงานอื่น	-	4 (13.33)	20 (66.67)	6 (20.00)	-	2.93 (0.58)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประเด็นในการ ปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา					คะแนน เฉลี่ย (S.D)	ระดับ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านการบริหาร						2.81	ปาน
						(1.31)	กลาง
19. นโยบายของ ผู้บริหารระดับอำเภอ ขัดกับการปฏิบัติงาน ในพื้นที่	2 (6.67)	4 (13.33)	11 (36.67)	8 (26.67)	5 (16.67)	2.67 (1.12)	ปาน กลาง
20. การขัดแย้งกับ ผู้บริหาร	-	3 (10.00)	5 (16.67)	12 (40.00)	10 (33.33)	2.03 (0.96)	น้อย
21. นโยบายของภาครัฐ ที่เปลี่ยนแปลงมีผลต่อ การปฏิบัติงานในพื้นที่	12 (40.00)	3 (10.00)	12 (40.00)	1 (3.33)	2 (6.67)	3.73 (1.23)	มาก
ด้านสุขภาพ						2.8	ปาน
						(0.94)	กลาง
22. ท่านมีสุขภาพร่างกาย ที่ไม่แข็งแรงสมบูรณ์ที่ จะปฏิบัติงานในพื้นที่ เป้าหมาย	-	2 (6.67)	16 (53.33)	11 (36.67)	1 (3.33)	2.63 (0.67)	ปาน กลาง
23. ปัญหาด้านสุขภาพ จิตคือความเหงา การ คิดถึงบ้าน ครอบครัว	3 (10.00)	6 (20.00)	11 (36.67)	7 (23.33)	3 (10.00)	2.97 (1.13)	ปาน กลาง
ภาพรวม						3.34	ปาน
						(1.11)	กลาง

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ไม่มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้ง 7 อำเภอได้ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอำเภอแม่ฮ่องสอนปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นชนพื้นเมือง ชาวไต (ไทใหญ่) ชาวเขาเผ่าต่างๆ ได้แก่ ม้ง (แม้ว) ปกาเกอญอ (กะเหรี่ยง) ลีซอ มูเซอ แต่เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชนเผ่าปกาเกอญอ (กะเหรี่ยง) สภาพพื้นที่ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมีระยะทางในการปฏิบัติงานนั้นห่างไกลจากตัวอำเภอมาก การเดินทางไปหาเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมายในบางพื้นที่ ต้องใช้เวลาในการเดินทางนาน มีสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงการคมนาคมไม่สะดวกต่อการเดินทางไปปฏิบัติงาน และถนนเป็นถนนลูกรัง พื้นที่ทุรกันดาร การเดินทางจะลำบากในช่วงฤดูฝน สภาพการปฏิบัติงานในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนยังไม่ดีเท่าที่ควรและมีสภาพเก่า เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่สูงอยู่ห่างไกลจากอำเภอ จึงมีความต้องการพาหนะที่เหมาะสมกับพื้นที่ เช่นรถยนต์ขับเคลื่อน 4 ล้อเพื่อเข้าพื้นที่ได้สะดวก หากสภาพของพาหนะไม่พร้อมหรือไม่สมบูรณ์ อาจก่อให้เกิดอันตรายกับตัวเจ้าหน้าที่ส่งเสริมได้ บางครั้งต้องอาศัยการสนับสนุนรถยนต์ของหน่วยงานส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล) เพื่อให้เข้าถึงพื้นที่ในการปฏิบัติงานได้ ส่วนด้านที่พักอาศัยนั้นในตัวอำเภอนั้นไม่มีปัญหา สภาพพื้นที่บางพื้นที่อย่างอำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่เป็นพื้นที่เข้าไปปฏิบัติงานยังไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรก็ไม่สามารถใช้สื่อในการนำเสนอหรือให้ความรู้กับเกษตรกรได้ ในด้านการรับข่าวสารด้านการเกษตร ส่วนใหญ่นั้นรับจากหนังสือราชการ รองลงมาได้รับจากอินเทอร์เน็ต ทวี ส่วนด้านการรับข่าวสารด้านอื่นๆ จะได้จากทีวีเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาคืออินเทอร์เน็ต แต่ระบบอินเทอร์เน็ตมีปัญหาเรื่องไฟฟ้ามักรับบ่อย สัญญาณอินเทอร์เน็ตช้าทำให้การรับข่าวสารไม่ต่อเนื่องและได้รับข่าวสารล่าช้า สภาพการปฏิบัติงานในด้านการติดต่อสื่อสารกับหน่วยบังคับบัญชา สำนักงานเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอน ใช้การติดต่อทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) และทางโทรศัพท์ ได้มีการให้ความร่วมมือระดับปานกลาง บางครั้งการปฏิบัติงานระดับจังหวัดไม่มีความต่อเนื่อง สภาพการปฏิบัติงานในด้านการติดต่อสื่อสาร

กับเพื่อนร่วมงานต่างอำเภอหรือต่างหน่วยงานได้มีการประสานอย่างดี ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อประสานงานและปรึกษากันในเรื่องงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

1) ด้านลักษณะงาน

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจในลักษณะงานส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย ปานกลาง ลักษณะของงานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ ปัจจุบันงานหลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคือการรับขึ้นทะเบียน ส่วนงานด้านการส่งเสริม อบรม ให้ความรู้ลดน้อยลง และงานส่วนใหญ่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตรจะไปรวมอยู่ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเกษตร เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อย ทำให้การทำหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตรด้านการส่งเสริมการเกษตรลดน้อยลง การขึ้นทะเบียนและการรายงานข้อมูลจะมากขึ้น ทำให้มุมมองของเกษตรกรที่ติดต่อนักส่งเสริมการเกษตรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ในด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรคือการอบรมเกษตรกรในพื้นที่ และการให้ความรู้แก่เกษตรกรเนื่องจากงานปัจจุบันงานหลักคือการขึ้นทะเบียน และการรายงานข้อมูล ทำให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถลดลง

2) ด้านความก้าวหน้า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจปานกลางเพราะหน่วยงานต้นสังกัดเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเกษตร ทุกอำเภอ ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แสดงความรู้ความสามารถ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยการนำเสนอผลงานการประกวดของกรมส่งเสริมในเรื่องต่างๆ เช่น การประกวดเกษตรตำบลดีเด่น ประกวดเกษตรกรดีเด่นในพื้นที่รับผิดชอบ การประกวดกลุ่มวิสาหกิจชุมชนดีเด่นในพื้นที่รับผิดชอบ เป็นต้นการประกวดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตรที่สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานโดยการนำเสนอผลงานที่โดดเด่น การเลื่อนตำแหน่งในสายงานเกษตรตำบลนั้นเลื่อนไปตามอายุการทำงาน แต่ในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ยังมีความไม่ชัดเจนใน

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปเช่น ตำแหน่งเกษตรอำเภอ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มฝ่าย

ข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านกล่าวว่าหน่วยงานต้นสังกัดควรมีแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรโดยมีรายละเอียดของความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และตรงกับสายงาน รวมถึงควรจะมีการสอบเพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนระดับในหน้าที่ ในส่วนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นพนักงานราชการซึ่งยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการควรมีการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นพนักงานราชการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

3) ด้านการบังคับบัญชา

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง คือผู้บังคับบัญชาของมีแนวทางการมอบหมายงาน การประเมินผลที่มีความชัดเจนในเรื่องการทำงาน การมอบหมายงานในเรื่องที่แต่ละคนถนัด การประเมินผลงานตามผลงานและตัวชี้วัด ตามงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ปรึกษาปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ และทุกคนเท่าเทียมกัน

4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจปานกลาง ถึงในระดับมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถพูดคุยขอความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานบางเรื่องได้ กล่าวคือความสัมพันธ์ในระดับอำเภอนั้นมีความใกล้ชิดกันทำให้มีความสนิทสนมกัน สามารถปรึกษาหารือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ แต่มีบางส่วนที่บางคนที่ไม่สามารถปรึกษาและมีความขัดแย้งกันบางในบางคน ในส่วนความสัมพันธ์ในระดับต่างอำเภอนั้นเนื่องจากสำนักงานเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนนั้นมีจำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลน้อย ทำให้รู้จักกันหมดในจังหวัดทำให้การประสานงานหรือการปรึกษาเรื่องงานนั้นเป็นไปอย่างดี

5) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานในเรื่องแสงและอุณหภูมิเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ แต่ช่วงฤดูร้อนที่อากาศจะร้อนมาก ส่วนเรื่องวัสดุอุปกรณ์สำนักงานยังไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์นั้นเก่า อุปกรณ์ในการทำงานส่วนใหญ่จะมีอายุการใช้งานนาน ระบบอินเทอร์เน็ตช้า ทำให้การทำงาน และสื่อสารของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

6) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจปานกลาง เพราะการให้ค่าตอบแทนเป็นไปตามระบบ แต่ความเป็นจริงพื้นที่ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงควรจะมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าพื้นที่ราบ เนื่องจากการทำงานมีความยากลำบาก เรื่องของระยะทางและการเดินทาง ควรจะมีค่าเลี้ยงชีพหรือค่าเบียดกันดารเพื่อนเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ ระบบการจ่ายเงินบางครั้งล่าช้า ควรจะพิจารณาให้มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่มากขึ้น หน่วยงานมีระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม โรงอาหาร สถานออกกำลังกาย และการให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านได้รับอุบัติเหตุได้อย่างเหมาะสม

7) ด้านความมั่นคงในงาน

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจปานกลาง ในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันซึ่งมีความมั่นคง (ไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออกและ ปลดออก) เพียงพอที่จะเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวพอสมควร แต่มีเรื่องการทำงานที่มีความเสี่ยงในพื้นที่นั้นมีเฉพาะเรื่องการเดินทางที่เป็นพื้นที่ห่างไกล ถนนลูกรัง หากเป็นช่วงฤดูฝนจะเข้าพื้นที่ยากลำบาก อาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการเดินทางได้ อาจมีความเสี่ยงในเรื่องข้อกฎหมายและการถูกร้องเรียนจากเกษตรกรได้ถ้าเจ้าหน้าที่ทำงานผิดพลาด ในส่วนของพนักงานราชการควรมีการบรรจุการเข้าเป็นข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นพนักงานราชการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

8) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความพึงพอใจปานกลาง ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และไม่มีผลกระทบต่อครอบครัว เวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสมแต่มีบางส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เดินทางมาบรรจุเพื่อปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่อยู่ต่างจังหวัด

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

1) ด้านการคมนาคม

การคมนาคมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนนั้นมีปัญหาในเรื่องถนนซึ่งส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ไม่สะดวกในการเดินทาง ยิ่งในฤดูฝนนั้น ทำให้ถนนลื่น ถนนเป็นดินและซึ่งเป็นอันตรายอย่างมาก เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ อีกทั้งจะเกี่ยวกับสภาพพื้นที่ของพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่เป็นพื้นที่สูง และวิถีชีวิตของชนเผ่าที่ตั้งหมู่บ้านในป่า ระยะทางจากอำเภอไปยังพื้นที่ปฏิบัติงาน บางพื้นที่เดินทางไกลมากกว่า 50 กิโลเมตร ต้องใช้เวลาหลายชั่วโมงกว่าจะถึงพื้นที่ปฏิบัติงานทำให้เสียเวลาในการทำงาน อีกทั้งไม่มีทางรถจึงต้องใช้วิธีการเดินเพื่อไปสู่พื้นที่เป้าหมาย ทำให้การคมนาคมมีปัญหามากที่สุด

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ปัญหาคือ กรมส่งเสริมการเกษตรควรจะสนับสนุนรถของสำนักงานที่พร้อมจะเข้าถึงพื้นที่ได้ หรือบูรณาการโดยการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเช่น หน่วยงานท้องถิ่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล

2) ด้านการสื่อสาร

พื้นที่อำเภอนั้นเป็นพื้นที่ในหุบเขาทำให้ในบางพื้นที่ไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ ทำให้การติดต่อสื่อสารกับทางเกษตรกรในการติดต่อเร่งด่วนนั้นเป็นไปอย่างยากลำบาก ต้องใช้การเข้าพื้นที่ถึงจะสามารถติดต่อสื่อสารกับเกษตรกรได้ทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งการแก้ไขที่สามารถทำได้คือ การประสานกับทางผู้นำในพื้นที่เพื่อฝากประกาศหรือแจ้งข้อมูลด้านการเกษตรกับเกษตรกร ทำให้การติดต่อสื่อสารกับเกษตรกรนั้นอาจจะคลาดเคลื่อนเนื่องจากข้อความที่ส่งไปไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนการสื่อสารกับเกษตรกรนั้นซึ่งประชากรส่วนใหญ่เป็นชนเผ่าซึ่งมีภาษาถิ่นของตนเอง แต่ละชนเผ่ามีความแตกต่างกันทำให้เกษตรกรยังไม่เข้าใจในสิ่งที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพูดหรือ

การให้ความรู้ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำในชุมชนในการช่วยแปลภาษาถิ่นให้เกษตรกรเข้าใจในสิ่งที่เจ้าหน้าที่ให้ความรู้ ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อในการส่งเสริมการเกษตรนั้นเป็นปัญหาหามาเนื่องจากเกี่ยวกับด้านไฟฟ้า การคมนาคม เพราะสื่อส่งเสริมในบางอย่างต้องใช้ไฟฟ้า บางอย่างนั้นก็มีขนาดกลางถึงใหญ่ ทำให้การขนไม่สะดวกจึงไม่สามารถใช้สื่อในการส่งเสริมการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านงบประมาณการดำเนินงาน

ได้รับงบประมาณมาล่าช้า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงใช้งบประมาณอย่างเร่งรีบ ทำให้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาในแต่ละครั้ง บางครั้งงบประมาณมาในช่วงฤดูฝนการทำโครงการในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือพื้นที่สูงทำได้ยาก และผลการปฏิบัติมักจะไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงงบประมาณที่ได้มาน้อยต้องใช้อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ การแก้ไขปัญหาไม่สามารถทำได้ เนื่องจากขึ้นอยู่กับทางกรมหรือระดับกระทรวงในการจัดสรรงบประมาณ

4) ด้านลักษณะทางกายภาพ

ลักษณะพื้นที่เป็นพื้นที่ราบและมีพื้นที่สูง พื้นที่เป็นหุบเขา ความทุรกันดาร ทำให้การเดินทางลำบาก และในพื้นที่ในบางพื้นที่เข้าลำบาก บางพื้นที่ไม่สามารถใช้รถจักรยานยนต์เข้าไปได้ ต้องเดินเท้าเข้าไปจึงจะสามารถเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงานได้ การทำงานจึงยากลำบาก มีปัญหาในฤดูฝนเป็นส่วนใหญ่เพราะสภาพพื้นที่นั้นเป็นพื้นที่ป่าจึงมีทั้งเรื่องโรคต่างๆ การเดินทาง ความเสี่ยงในเรื่องน้ำป่าไหลหลาก ทำให้เป็นข้อจำกัดในการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ลักษณะที่เป็นพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน อีกทั้งอยู่ติดแนวชายแดนทำให้อาจมีความเสี่ยงในเรื่องโรคระบาดที่มากับแมลงและสัตว์ และอาจมีความเสี่ยงในเรื่องกองกำลังต่างชาติที่ติดกับชายแดนแต่ประเด็นนี้เป็นปัญหาที่น้อยมากถึงไม่มีการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่เหล่านี้จึงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

5) ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ

ไม่มีปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่

6) ด้านการบริหาร

การบริหารงานของผู้บริหารระดับอำเภอและระดับผู้บริหารระดับจังหวัดไม่มีปัญหา เพราะผู้บริหารเข้าใจระบบและกระบวนการทำงานในพื้นที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย

7) ด้านสุขภาพ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแต่ละอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved