

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลทางเศรษฐกิจและสังคมของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน
4. เพื่อศึกษาถึงปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะในการทำงานของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน

กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ สัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่จังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน จำนวน 118 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะของข้อมูลทางเศรษฐกิจสังคมของสัตวแพทย์อำเภอ

อายุ สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 39 ปี คิดเป็น ร้อยละ 68.64 และรองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 23 - 30 ปี ร้อยละ 28.81 อายุเฉลี่ยคือ 31.09 ปี

สถานภาพการสมรส สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 72

สมาชิกในครอบครัว สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิก 2 คน คือ ร้อยละ 26.3 มีสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 2.53 คน

ระดับการศึกษา สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปวส. หรือ ประกาศนียบัตรโรงเรียนสัตวแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 50 และระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาโท

ระยะเวลาในการทำงาน สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 7 - 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.83 และระยะเวลาในการทำงานมากที่สุด คือ 23 ปี

ระดับตำแหน่ง สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง (Position classification) 4 คือ ร้อยละ 51.70 ระดับตำแหน่งเฉลี่ยคือ 4.07

ความดีความชอบกรณีพิเศษ สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่ได้รับความดีความชอบกรณีพิเศษ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.2 และได้รับความดีความชอบเฉลี่ย 1.03 ครั้ง

เงินเดือน สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 7,001 - 9,490 บาท คือ ร้อยละ 69.52 เงินเดือนเฉลี่ย คือ 7,687.71 บาท

จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีจำนวนตำบลที่รับผิดชอบ อยู่ในช่วง 1 - 6 ตำบล คิดเป็นร้อยละ 48.3 ตำบลที่รับผิดชอบเฉลี่ย 7.19 ตำบล

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สัตวแพทย์อำเภอส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อยู่ในช่วง 1 - 6 ปี คือ ร้อยละ 47.46 ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 8.14 ปี

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอ ในเขตภาคเหนือตอนบน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แรงจูงใจเกี่ยวกับลักษณะงาน รองลงมาเป็นแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ แรงจูงใจด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอ ในเขตภาคเหนือตอนบน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สัตวแพทย์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่การพัฒนาสุขภาพ และความพึงพอใจในการปรับปรุงอาหารและพืชอาหารสัตว์ ตามลำดับ สัตวแพทย์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การสำรวจข้อมูลสัตว์ทั้งที่เป็นการค้าและไม่เป็นการค้า การถ่ายทอดเทคโนโลยี การส่งเสริมโครงการต่างๆ การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์ การส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์โดยการประสานกับหน่วยงานอื่นๆ และการปรับปรุงพันธุ์สัตว์ตามลำดับ สัตวแพทย์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่เรื่องของเครื่องมือสนับสนุนในการทำงาน และ สัตวแพทย์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดในเรื่องของการส่งเสริมการตลาด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการส่งเสริมปศุสัตว์ กับลักษณะส่วนบุคคลของสัตวแพทย์อำเภอ

สมมติฐานที่ 1 : สัตวแพทย์อำเภอในภาคเหนือตอนบนที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันในเรื่อง อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่ง ความดีความชอบกรณีพิเศษ เงินเดือน จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง จะมีความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ที่ต่างกัน

พบว่า สัตวแพทย์อำเภอที่มีลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจแตกต่างกันในเรื่องของ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับความดีความชอบกรณีพิเศษ เงินเดือน ตำบลที่รับผิดชอบในการทำงาน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจในการส่งเสริมปศุสัตว์ แสดงว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์

สมมติฐานที่ 2 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการทำงานในเรื่อง การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสำเร็จ และลักษณะของงาน

พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร และ ความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับกับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ส่วนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์

ปัญหา อุปสรรค ความต้องการ และข้อเสนอแนะ

สัตวแพทย์อำเภอ ได้ให้ความเห็นในด้านปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ดังนี้

1. สัตวแพทย์อำเภอได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับบ้านพักที่อยู่อาศัย เบี้ยเลี้ยง และพาหนะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานน้อย

2. การบริหารงานและสายการบังคับบัญชา มีความซับซ้อน และต้องขึ้นกับผู้บังคับบัญชาหลายฝ่าย ทำให้ปฏิบัติงานไม่คล่องตัว รวมถึงการได้รับความดีความชอบกรณีพิเศษ ค่อนข้างเป็นไปได้ยาก เนื่องจากต้องแบ่งสรรโควตาการได้รับเลื่อนขั้นกับข้าราชการในสายหน่วยงานอื่น

3. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานยังขาดความทันสมัย และมีจำนวนน้อย

การอภิปรายผล

จากข้อมูลลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของสัตวแพทย์อำเภอ แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่สัตวแพทย์อำเภอมีอายุอยู่ในช่วง 31 - 39 ปี สถานภาพ โดยสมรสแล้ว ร้อยละ 72 จำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน ร้อยละ 26.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือประกาศนียบัตรจากโรงเรียนสัตวแพทย์ มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 7 - 12 ปี ร้อยละ 39.83 ระดับตำแหน่ง (ซี) 4 ถึงร้อยละ 51.70 การได้รับความดีความชอบกรณีพิเศษ 1 ครั้ง หรือ ร้อยละ 43.2 รายได้ (เงินเดือน) อยู่ระหว่าง 7,001 - 9,490 บาท ถึงร้อยละ

69.52 จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ อยู่ในช่วง 1 - 6 ตำบล หรือร้อยละ 48.30 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง อยู่ในช่วง 1 - 6 ปี หรือร้อยละ 47.46

ผลการศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจ ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจเมื่อสัปดาห์อำเภอมีสถานะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.1 อายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิรพต (2525) , จิรภรณ์ (2526) , ไสภณ (2529) และยุคล (2529) ในด้านการจำแนกอายุแล้วไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

1.2 สถานภาพ พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรพต (2525) , ไสภณ (2529) และยุคล (2529) ที่กล่าวว่า สถานภาพไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

1.3 สมาชิกในครอบครัว พบว่าสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอรส (2528) ที่กล่าวว่า จำนวนบุตรที่มีชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

1.4 ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนิท (2532) และสมเจตน์ (2534) ในด้านการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาแล้วไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

1.5 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรภรณ์ (2526) , ไสภณ (2529) และยุคล (2529) ที่กล่าวว่าอายุราชการไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ

1.6 ระดับตำแหน่ง พบว่าระดับตำแหน่งในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขสันต์ (2528) ที่พบว่าระดับตำแหน่งตามระบบพี.ซี.ของเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

1.7 เงินเดือน พบว่าเงินเดือนในกรทำงานที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขุม (2516) มีพบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา มีความแตกต่างกัน

1.8 ความดีความชอบกรณีพิเศษ พบว่าความดีความชอบกรณีพิเศษ ในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่งเสริมปศุสัตว์ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สุขสันต์ (2528) ที่พบความดีความชอบกรณีพิเศษของเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาดังกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการส่งเสริมปศุสัตว์

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ ในประเด็นของลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร และความรับผิดชอบในหน้าที่ นั่นคือ

ก. ลักษณะงานที่สัตวแพทย์อำเภอปฏิบัตินั้น อาจมีสัตวแพทย์อำเภอบางคนที่เห็นว่างานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำความยากสามารถ สามารถใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ได้ไม่เท่าที่ควร หากเปิดโอกาสให้สัตวแพทย์อำเภอได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ มากกว่านี้ซึ่งส่งผลให้สัตวแพทย์อำเภอมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

ข. นโยบายในการปฏิบัติงานที่สัตวแพทย์อำเภอได้รับนั้นไม่ชัดเจนเท่าที่ควร หรืออาจมีความซับซ้อนจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร ทงหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแผนงานตลอดจนนโยบายให้ชัดเจน และมีเอกภาพมากขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ค. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของสัตวแพทย์อำเภอนั้น จะส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจถ้าหากสัตวแพทย์อำเภอมีงานในหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเวลา ผลการวิจัยพบว่าสัตวแพทย์บางคนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากเกินไปจนทำให้ทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการจัดสรรเจ้าหน้าที่ไปรักษาการณ์ในตำแหน่งที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน เนื่องจากการขาดแคลนอัตรากำลัง

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ในประเด็นของ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับ นั่นคือ สัตวแพทย์อำเภออาจจะปฏิบัติหน้าที่ไปโดยที่ไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อาจไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานกับสัตวแพทย์อำเภอดีเท่าที่ควร ส่วนเรื่องของการนิเทศงานอาจมีไม่มากเท่าที่ควร และการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบตัวของสัตวแพทย์อำเภออาจยังไม่มีความมากเท่าที่ควรจนอยู่ในระดับที่สัตวแพทย์อำเภอสามารถพึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นบางประการอันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ คือ

1. ผู้บริหารของกรมปศุสัตว์ควรกำหนดนโยบายเพิ่มเติมในเรื่องสวัสดิการบ้านพักและพาหนะสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ให้มีความเพียงพอ
2. ควรกำกับสอดส่องดูแล และรับฟังข้อคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์อำเภอ เพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่
3. ปศุสัตว์จังหวัด ปศุสัตว์อำเภอควรให้ความสนใจในการติดตามการปฏิบัติงานของสัตวแพทย์อำเภออย่างทั่วถึง
4. ผู้บริหารทุกระดับควรมีการตรวจเยี่ยมพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ
5. นักวิชาการประจำจังหวัดและอำเภอ ควรให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการเพื่อให้สัตวแพทย์อำเภอสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดเผยแพร่แก่เกษตรกรต่อไป

ข. ข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประยุกต์

งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอ ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สามารถนำไปใช้ประยุกต์ดังต่อไปนี้

1. นำงานวิจัยดังกล่าวเผยแพร่ให้หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอ ในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อจะได้นำไปศึกษาวิจัยต่อไป
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป โดยกล่าวอ้างและสนับสนุนทฤษฎี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะสัตวแพทย์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนเท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่เสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยให้ขยายผลออกเป็นวงกว้าง คือ วิจัยถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอในภาคอื่นๆ เพื่อจะได้ทำให้ทราบข้อมูลหลากหลาย และสามารถใช้เป็นแนวทางในการหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรตลอดจนการพัฒนาการส่งเสริมปศุสัตว์ให้ก้าวหน้าต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยบุคลากรด้านอื่นๆ เปรียบเทียบอีกด้วย เช่น นักวิชาการปศุสัตว์ ธุรการ หรือ ปศุสัตว์อำเภอที่มีต่อการส่งเสริมปศุสัตว์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการเกษตรต่อไป