

วิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในภาคใต้ The Officers' Career Performance Assessment at the Office of Rubber Replanting Aid Funds in Southern Region

เกศินี ปายะนันท์¹ และ บัญชา สมบูรณ์สุข²
Kesinee Payanun and Buncha Somboonsuke

ABSTRACT

The objective of this research was to assess the officer's knowledge, understanding and responsibility of the officers in problems and recommendations concerning officer's performance of the office of Rubber Replanting Aid Funds (ORRAF). An attitude survey of the target population of 126 officers of the ORRAF in Changwat Phatthalung and Changwat Songkhla was carried out. The survey results revealed that the socio-economic background of the officers of the ORRAF in the southern region were as follows: 41.3% bachelor degree holding, 86.5% marriage, an average ages, working experience and annual income per year of 36 years, 12 years and 164,337.62 baht, respectively. The objective assessment of the opinions of the officer, the support from the local leaders was at a moderate while the support gaining from farmers was at a high level. The officers were good at fulfilling working requirement and regulation of the ORRAF offices. They were moderately satisfied with information exposure and well understanding in their duty and responsibility. The main problem faced by the officers was a long distance community between farmers' home state and their rubber plantation site. Factors influencing the success in work performance of the officers consist of the support of local leaders and farmers, information exposure and opportunity to demonstrate their working ability.

Key words: Office of Rubber Replanting Aid Funds, Southern region, knowledge and understanding, Officers' performance, local leader, information exposure.

1 ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Agricultural Extension and Communication, Faculty of Agriculture, Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand.

2 คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Faculty of Natural Resource, Prince of Songkhla University Songkhla 90000, Thailand.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในภาคใต้ ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ พนักงานสงเคราะห์สวนยางในเขตภาคใต้ 2 จังหวัด คือ จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา จำนวน 126 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางร้อยละ 41.3 จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.5 มีสถานภาพสมรส อายุเฉลี่ย 36 ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 12 ปี รายได้เฉลี่ย 164,337.62 บาทต่อปี ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นระดับ ปานกลาง และจากเจ้าของสวนยางอยู่ในระดับสูง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์บังคับของสำนักงานได้เป็นอย่างดี มีการเปิดรับข่าวสารบ้างพอสมควร มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปัญหาที่พบคือ เจ้าของสวนยางมีที่อยู่อาศัยต่างท้องถิ่นจากสวนสงเคราะห์ของตนเอง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นและจากเจ้าของสวนสงเคราะห์ การเปิดรับข่าวสารและมีโอกาสแสดงความสามารถ

บทนำ

ยางพาราดันแรกได้นำเข้ามาปลูกในประเทศไทย ที่อำเภอถ้ำรงค์ จังหวัดตรัง ในปีพ.ศ.2444 แต่การปลูกยางพาราในระยะเริ่มแรกนี้ ผู้ประกอบอาชีพสวนยางประสบความลำบากในการประกอบอาชีพ เพราะไม่มีทุน และขาดความรู้ทางวิชาการด้านการปลูกยางพารา อีกทั้งพันธุ์ยางพาราที่ปลูกก็เป็นพันธุ์พื้นเมืองที่ให้น้ำยางได้น้อย รัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหานี้ จึง

ได้จัดตั้งสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำยาง เมื่อปี พ.ศ.2503 ตามพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์สวนยาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมอาชีพไม่แสวงหาผลกำไรทางเศรษฐกิจ (สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง, 2534 ก : 5) มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจการสงเคราะห์สวนยางและมีอำนาจทำการใด ๆ เกี่ยวกับการทำสวนยาง รวมทั้งดำเนินการให้การสงเคราะห์ไม้ยืนต้น สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ได้วางกรอบการดำเนินงานคือ รมรณรงค์ให้เกษตรกรมาขอรับการสงเคราะห์ ให้บริการวัสดุสงเคราะห์และวัสดุปลูก และติดตามให้คำแนะนำแก่เจ้าของสวนสงเคราะห์ ในการจัดรูปองค์การสำนักงาน ได้แบ่งการบริหารออกเป็นสำนักงานใหญ่ และสำนักงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานจังหวัด) และสำนักงานนี้จัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านการเกษตร ซึ่งได้แก่ พนักงานสงเคราะห์สวนยางเป็นพนักงานประจำอยู่สำนักงาน ส่วนภูมิภาคเป็นผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการสงเคราะห์ อันได้แก่ การดำเนินงานรับคำขอรับการสงเคราะห์ การสำรวจรังวัด และการดำเนินการให้การปลูกแทน อันได้แก่ การตรวจสอบ การให้คำแนะนำด้านปฏิบัติงานปลูกแทนแก่เจ้าของสวนยางผู้ได้รับการสงเคราะห์ รวมทั้งการจ่ายเงินสงเคราะห์และวัสดุสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การสงเคราะห์ (สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง, 2533 : 12)

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อ ศึกษา ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม การปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในภาคใต้ ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยว

กับการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้รับจากวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ในการใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยางตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง โดยศึกษาจากพนักงานสงเคราะห์สวนยางที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 126 คน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลาเป็น 2 ใน 18 สำนักงานในส่วนภูมิภาคที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่วางไว้ และเป็นสำนักงานในส่วนภูมิภาคที่มีความสำคัญเนื่องจากทั้ง 2 จังหวัดเป็นศูนย์กลางการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงาน พร้อมทั้งมีจำนวนพนักงานสงเคราะห์สวนยางที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบมากที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานสวนยางในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางทั้ง 2 จังหวัด ประสบปัญหาและอุปสรรคทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาจากการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยางไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่า ควรจะมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง ในด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการได้รับการสนับสนุน และด้านความรู้ความเข้าใจเพื่อนำ

ข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะศึกษาปัจจัยบางประการด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการได้รับการสนับสนุน และด้านความรู้ความเข้าใจของพนักงานสงเคราะห์สวนยางที่อาจจะมีผลต่อระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยางให้ดียิ่งขึ้น

นิยามศัพท์

"พนักงานสงเคราะห์สวนยาง" หมายถึง พนักงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง จังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลา ในการวิจัยนี้ไม่รวมถึงพนักงานสงเคราะห์สวนยางในตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน หัวหน้าสำนักงานสาขาอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง จังหวัดฝ่ายปฏิบัติการ (ชสภย.) และหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัด (สภย.)

"สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง จังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลา" หมายถึง สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในส่วนภูมิภาคที่ตั้งในจังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา"

"เจ้าของสวนสงเคราะห์" หมายถึง เกษตรกรที่ทำการปลูกยางพาราพันธุ์ดีแทนยางพาราพันธุ์พื้นเมืองในพื้นที่ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ได้รับเงินสงเคราะห์ปลูกแทนจากสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางแล้ว

"สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง" หมายถึง สำนักงานส่วนกลางหรือสำนักงานใหญ่ที่มีสถานที่ตั้งอยู่กรุงเทพมหานคร

"ระดับรายได้" หมายถึง เงินรายรับโดยยังมีได้หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ของพนักงานสงเคราะห์สวนยางในรอบปีที่ผ่านมา โดยคิดเฉลี่ยเป็นรายได้ที่ได้รับต่อปี

"ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน" หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางเริ่มเข้าปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจนถึงปัจจุบัน การวัดจะพิจารณาจากระยะเวลาที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

"การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น" หมายถึง การที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้นำท้องถิ่น ในเรื่องเกี่ยวกับ สถานที่จ่ายวัสดุสงเคราะห์ การยอมรับในตัวพนักงานสงเคราะห์สวนยาง การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ การตรวจสอบ รังวัด และการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง โดยจะเป็นการวัดความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางว่า ได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใด

"โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน" หมายถึง การที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางสามารถแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน เช่น การตัดสินใจในการตรวจสอบและสำรวจรังวัด การได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างาน ความสามารถในการประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นการวัดความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางว่า มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

"ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ" หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยางตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้การปลูกแทนและการปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการสงเคราะห์ โดยจะเป็นการวัดความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์

สวนยางว่าปฏิบัติงานได้ในระดับมากน้อยเพียงใด

"การได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน" หมายถึง การที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหัวหน้าพนักงาน หัวหน้าสำนักงานสาขาอำเภอ ในเรื่องเกี่ยวกับการให้กำลังใจ การปฏิบัติกร การให้คำแนะนำ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นการวัดความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางว่า มีความคิดเห็นว่าได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใด

"การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวนสงเคราะห์" หมายถึง การที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากเจ้าของสวนสงเคราะห์ ในท้องที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางรับผิดชอบอยู่ในเรื่องเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ การร่วมแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน การยอมรับ การให้ความร่วมมือ และการอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงาน โดยจะเป็นการวัดความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางว่าได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใด

"การเปิดรับข่าวสาร" หมายถึง การที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางได้รับข่าวสารในเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการสงเคราะห์ และเรื่อง การดำเนินการให้การปลูกแทน จากแหล่งข่าวสารต่าง ๆ เช่น การได้รับการฝึกอบรมจากสำนักงาน วารสารของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง หนังสือเกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยบทบาทและหน้าที่ของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง ในระดับความถี่มากน้อยเพียงใด โดยการวัดจะพิจารณาความถี่ของพนักงานสงเคราะห์สวนยางในการได้รับข่าวสารจากแหล่งสื่อแต่ละด้านในช่วงรอบปีที่ผ่านมา

การตรวจเอกสาร

Good (1973 : 13) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเนื่องมาจากความสนใจต่าง ๆ จากทัศนคติ

ของบุคคลที่มีต้องงานที่ทำอยู่ Parker และ Oglesby (1972 : 173) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ที่มีต้องงาน และ Morse (1953 : 27) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียดของพนักงานให้ต่ำลงได้ เมื่อความตึงเครียดลดลงก็ย่อมเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นความตึงเครียดจึงเป็นบ่อเกิดแห่งความไม่พึงพอใจในงาน และความตึงเครียดนี้มีผลเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้ความตึงเครียดนั้นลดน้อยลงเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Flippo (1971 : 278-283) ได้เสนอแนวความคิดความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานว่า ประกอบไปด้วย เงินเดือน ความมั่นคง สภาพการทำงาน ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลักษณะรูปแบบการปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความเข้าใจในเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สถานะทางสังคม และการมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

เกศินี (2532 : 33-51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสถานภาพและบทบาทของสตรีชนบทในการยอมรับเทคโนโลยีการแปรรูปและถนอมผัก-ผลไม้ของแม่บ้านเกษตรกร บ้านฝาง ตำบลบ้านฝาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 72 คน และบ้านโคกและบ้านชัยหวาย ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 137 คน รวมทั้งสิ้น 209 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ระดับอายุที่แตกต่างกัน และการเป็นสมาชิกของชุมชนในจำนวนกลุ่มที่มากน้อยแตกต่างกันของสตรีชนบทไม่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีด้านการแปรรูปและถนอมผัก-ผลไม้

2. ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนที่แตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อปีของครอบครัว

ที่แตกต่างกัน และระดับการได้รับข่าวสารที่แตกต่างกันมีผลทำให้ ระดับการยอมรับเทคโนโลยีด้านการแปรรูปและถนอมผัก-ผลไม้มีความแตกต่างกันไปด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ พนักงานสงเคราะห์สวนยาง (พสย.) โดยไม่รวมผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งระดับหัวหน้า เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ไคสแควร์ และค่ายูสส์คิว

โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	ไม่เคยเลย	ให้คะแนน	0
คำตอบ	น้อย	ให้คะแนน	1
คำตอบ	ปานกลาง	ให้คะแนน	2
คำตอบ	มาก	ให้คะแนน	3

สำหรับการพิจารณาใช้เกณฑ์กำหนดคะแนนเฉลี่ยตามการแบ่งอัตรากาชั้น ดังนี้

$$\text{อัตรากาชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ดังนั้นจึงกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยสำหรับการพิจารณาได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00-0.75	ตรงกับ	ไม่เคยเลย
คะแนนเฉลี่ย	0.76-1.50	ตรงกับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.25	ตรงกับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	2.26-3.00	ตรงกับ	มาก

ผลและวิจารณ์

พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง

พนักงานสงเคราะห์สวนยางที่มีอายุในช่วง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 70.6 มีอายุเฉลี่ย 36 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.3 ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงาน

สงเคราะห์สวนยางมีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งคือ ร้อยละ 61.9 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 12 ปี รายได้ต่อปีของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง ในช่วงระหว่าง 150,001-200,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 44.5 รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี 164,337.62 บาท พนักงานสงเคราะห์สวนยางเกือบทั้งหมด ร้อยละ 86.50 มีสถานภาพสมรส (Table 1)

การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นและจากเจ้าของสวนยาง

การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นและจากเจ้าของสวนยาง ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1) การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น ผลปรากฏว่า

การได้รับความเป็นกันเองจากผู้นำท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.61 อยู่ในเกณฑ์ให้การได้รับสนับสนุนมาก ในขณะที่การได้รับคำชมเชยการปฏิบัติงานจากผู้นำท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1.85 อยู่ในเกณฑ์การได้รับการสนับสนุนปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยทั้งหมดของการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นมีค่าเท่ากับ 2.24 อยู่ในเกณฑ์การได้รับการสนับสนุนปานกลาง ส่วนที่ 2) การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวน ผลปรากฏว่าการได้รับความเป็นกันเองจากเจ้าของสวนยางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.69 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การได้รับการสนับสนุนมาก ในขณะที่การแก้ไขปัญหาพร้อมกับเจ้าของสวนยางของพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1.8 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การได้รับการสนับสนุนปานกลาง

Table 1 General information of rubber replanting officer.

(N = 126)

Items	Number (person)	Percentage	Items	Number (person)	Percentage
Age/yrs			Income (baht/yr)		
20-30	18	14.3	<10,000	8	6.3
31-40	89	70.6	100,000-150,000	44	34.9
41-50	18	14.3	150,001-200,000	56	44.5
>51	1	0.8	>200,000	18	14.3
Level of education			Status		
- lower than high certified level	33	26.2	single	11	8.73
- high certified level	41	32.5	marrige	109	86.50
- bachelor degree	52	41.3	widow	1	0.80
Work experience/yrs			divorce	5	3.97
<2	15	11.9			
2-5	2	1.6			
6-10	6	4.8			
11-15	78	61.9			
16-20	16	12.7			
>21	9	7.1			

และค่าเฉลี่ยทั้งหมดการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวนยางมีค่าเท่ากับ 2.37 จึงนับได้ว่าอยู่ในเกณฑ์การได้รับการสนับสนุนมาก (Table 2)

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์บังคับ การรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ

ได้แบ่งผลออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์บังคับ พบว่าการตรวจสอบสวนทุก ๆ สวนที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อยู่ในเกณฑ์การปฏิบัติงานมาก ในขณะที่การปฏิบัติงานในเรื่องการจัดประชุมชี้แจงระเบียบสำนักงานให้เจ้าของสวนยางทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 อยู่ในเกณฑ์การปฏิบัติงานมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่บังคับของสำนักงานได้เป็นอย่างดี ส่วนที่ 2) การรับข่าวสาร พบว่าพนักงานสงเคราะห์ที่ได้รับการข่าวสารจากการประชุมประจำเดือน ค่าเฉลี่ย 3.22 อยู่ในเกณฑ์ได้รับข่าวสารบ้างพอสมควร ในขณะที่พนักงานได้รับข่าวสารจากการเข้ารับการฝึกอบรมที่ทางสำนักงานจัดให้ค่าเฉลี่ย 2.69 อยู่ในเกณฑ์ การได้รับข่าวสารบ้างพอสมควร เช่นเดียวกัน ซึ่งค่าเฉลี่ยทั้งหมดของการได้รับข่าวสารมีค่าเท่ากับ 2.94 อยู่ในเกณฑ์ได้รับข่าวสารบ้างพอสมควร ส่วนที่ 3) ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 3.1) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการให้การปลูกแทนพบว่า ความรู้ในเรื่องหลักปฏิบัติการลงรายการในบัญชีควบคุมสวน และบัตรประจำตัวมีค่าเฉลี่ย 0.90 อยู่ในเกณฑ์มีความรู้ความเข้าใจในขณะที่ความรู้ในเรื่องหลักปฏิบัติการแบ่งแยกสวนสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 0.16 อยู่ในเกณฑ์ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งค่าเฉลี่ยทั้งหมดของความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการให้การปลูกแทนมีค่าเท่ากับ 0.55 อยู่ในเกณฑ์ที่ความรู้ความเข้าใจ 3.2) ความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการสงเคราะห์ พบว่า ความรู้ในเรื่องหลักการปฏิบัติของผู้ขอรับการสงเคราะห์ระหว่างรอ

อนุมัติให้การสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79 อยู่ในเกณฑ์มีความรู้ความเข้าใจ ในขณะที่ความรู้ในเรื่องระเบียบว่าด้วยการปลูกแทนด้วยไม้ยืนต้น ค่าเฉลี่ย 0.10 อยู่ในเกณฑ์ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งค่าเฉลี่ยทั้งหมดของความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการสงเคราะห์ มีเท่ากับ 0.51 อยู่ในเกณฑ์มีความรู้ความเข้าใจ (Table 3)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวนสงเคราะห์และจากผู้นำท้องถิ่น การเปิดรับข่าวสารโอกาสในการแสดงความสามารถ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีค่าโคสแควร์เท่ากับ 14.918, 8.468, 11.869, 7.698 และ 6.657 (Table 4)

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นมาก ได้รับข่าวสารมาก มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวนสงเคราะห์มาก จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานสงเคราะห์ที่มีคุณลักษณะดังกล่าวในระดับต่ำ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวนสงเคราะห์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากค่าโคสแควร์ และค่ายูลส์ควิที่ได้มีค่ามากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานพนักงานสงเคราะห์สวนยางนั้น พนักงานสงเคราะห์สวนยางควรที่จะสร้างวินัยให้กับตนเองเช่น การตรงต่อเวลานัดหมาย มีความจริงใจและซื่อสัตย์ เป็นการสร้างความศรัทธา และได้รับการยอมรับจากเจ้าของสวนสงเคราะห์ นอกจากนี้พนักงานสงเคราะห์สวนยางควรจัดฝึกอบรมเจ้าของสวนสงเคราะห์ เพื่อรับทราบระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ เป็นการสร้างความ

Table 3 The mean of officers' job performance, information exposure, knowledge and understanding in office's regulation. (N = 126)

Items	mean ($\bar{X}$)
Regulation performance	2.81
Information exposure	2.94
Knowledge and understanding	
-rubber replanting operation	0.55
-rubber replanting regulation	0.51

Table 4 The conclusion of the factors affecting officers' performance. (N=126)

Factors	χ^2	O _{xy}
Supported by farmers	14.1918	+0.62
Information exposure	11.8.69	+0.55
Supported by local leader	8.468	+0.52
Showing off ability	7.698	+0.47
Work experience	6.657	+0.54

คุ้นเคยกันระหว่างพนักงานสงเคราะห์สวนยาง กับเจ้าของสวนสงเคราะห์ ตลอดจนพนักงานสงเคราะห์สวนยาง และเจ้าของสวนสงเคราะห์ได้มีโอกาสและเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาาร่วมกันอีกด้วย ในการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง พนักงานควรที่จะใช้ประสบการณ์ของตนเองในการแก้ปัญหาทางของตนเอง และควรที่จะให้ความสำคัญแก่ผู้นำท้องถิ่น เช่น ให้ผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง และในการช่วยประสานงานกันระหว่างพนักงานสงเคราะห์

สวนยางกับเจ้าของสวนสงเคราะห์สวนยาง นอกจากนี้พนักงานควรหมั่นศึกษาหาความรู้จากวารสารหนังสือวิชาการที่ทางสำนักงานจัดทำขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้แก่เจ้าของสวนสงเคราะห์ได้อย่างเต็มที่อีกด้วย

สรุป

ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี อายุเฉลี่ย 36 ปี มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12 ปี มีรายได้ต่อปีเฉลี่ย 164,337.62 บาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นและจากเจ้าของสวนยาง พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นอยู่ในระดับการได้รับการสนับสนุนมาก ($\bar{X} = 2.24$) และการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวนยาง อยู่ในระดับการได้รับการสนับสนุนจาก ($\bar{X} = 2.37$) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์บังคับ การเปิดรับข่าวสารและความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานสงเคราะห์สวนยางมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์บังคับ ($\bar{X} = 2.81$) มีการเปิดรับข่าวสารบ้างพอสมควร ($\bar{X} = 2.94$) และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการให้การปลูกแทน และระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการสงเคราะห์ ($\bar{X} = 0.55, 0.51$) ปัญหาและข้อเสนอแนะที่พนักงานประสบมากที่สุดคือเจ้าของสวนสงเคราะห์ที่มีที่อยู่อาศัยต่างท้องถิ่นจากสวนสงเคราะห์ของตนเอง

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพอสรุปได้ว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในท้องที่ที่รับผิดชอบมากที่สุด ร้อยละ 65.87 รองลงมาประสบปัญหาเกี่ยวกับวัสดุสงเคราะห์และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอเพียง ร้อยละ 30.15 ส่วนพนักงานสงเคราะห์สวนยางที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาด

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานประสบปัญหาเกี่ยวกับระเบียบคำสั่งไม่ชัดเจน เปลี่ยนแปลงบ่อยร้อยละ 18.25 และร้อยละ 15.07 ตามลำดับ ปัญหาสุดท้ายเรื่องเกี่ยวกับเอกสารในการปฏิบัติงานมากเกินไป ร้อยละ 10.31

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานจากการศึกษาพอสรุปได้ว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในห้องที่มากที่สุด ร้อยละ 92.06 รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงเอกสารการปฏิบัติงาน ร้อยละ 39.68 ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงวัสดุสงเคราะห์และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระเบียบและคำสั่งของสำนักงาน ร้อยละ 33.33 และ 23.80 ตามลำดับ สุดท้ายข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานสงเคราะห์สวนยางมีจำนวนร้อยละ 23.01

สืบเนื่องจากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่าปัจจัยในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น การได้รับข่าวสาร โอกาสในการแสดงความสามารถ และการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของสวนสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะ โดยในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ในการคัดเลือกพนักงานสงเคราะห์สวนยางไปปฏิบัติงานในห้องที่สำนักงานควรนำเกณฑ์ด้านประสิทธิภาพของพนักงานมาพิจารณาอีกประเด็นหนึ่งด้วย ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นนั้น พนักงานสงเคราะห์สวนยางควรที่จะจัดประชุมผู้นำท้องถิ่นเพื่อชี้แจงระเบียบและคำสั่งของสำนักงานอีกทั้งเป็นการร่วมปรึกษาหารือ ทำให้ผู้นำท้องถิ่นรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในกิจการสำนักงานกองทุนสงเคราะห์สวนยาง อันนำมาซึ่งการยอมรับการปฏิบัติงานและการประสานงาน ความร่วมมือ ในเรื่อง

โอกาสในการแสดงความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับพนักงานสงเคราะห์สวนยางแต่ละคน เพื่อให้พนักงานสงเคราะห์สวนยางสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องการเปิดรับข่าวสารนั้น สำนักงานควรจัดทำวารสารออกเผยแพร่ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ อีกทั้งควรที่จะจัดฝึกอบรม และประชุมชี้แจงคำสั่งและระเบียบต่าง ๆ ให้กับพนักงานสงเคราะห์สวนยางอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- เกศินี ปายะนันท์. 2532. *รายงานการวิจัยเรื่องสถานภาพและบทบาทของสตรีชนบทในการยอมรับเทคโนโลยีด้านการแปรรูป และถนนอ้อมหัก - ผลไม้*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง. 2533. *รายงานประจำปี 2532 สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง*.
- สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง. 2534ก. *รายงานประจำปี 2533 สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง*.
- Flippo, E. B. 1971. *Principle of Personal Management*. New York: McGraw Hill Book Company : 278-283.
- Good, C. V. 1973. *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill Book Company, : 13 p.
- Morse, N. C. 1953. *Satisfaction in White Collor Job*. Ann Arbor: University of Michigan Press. 27 p.
- Parker, H. W. and C. H. Ogleshy. 1972. *Method Improvement for Constructive Managers*. New York: McGraw Hill Book Company. 173 p.