

SCOM

**ความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร
: กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา**

นางสาวชั้นเงิน ตันกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

พ.ศ. 2550

**Agricultural Extension Worker's Satisfaction on Agricultural Knowledge
Management : A Case Study in Phayao Province**

Miss Khangeon Tangool


A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Extension
School of Agricultural Extension and Cooperatives
Sukhothai Thammathirat Open University

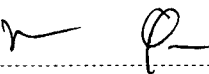
2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร
: กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา
ชื่อและนามสกุล นางสาวชั้นเงิน ตันกุล
แขนงวิชา ส่งเสริมการเกษตร
สาขาวิชา ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ อุดมสิน

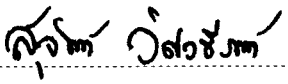
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พานิชโยทัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ อุดมสิน)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
ส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 2 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือและติดตามเอาใจใส่อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ อุคมสิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ธวัชพันธ์ พานิชโยทัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ให้แนวคิด และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยให้สมบูรณ์มาด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน ตลอดจนให้ข้อคิดในการทำวิจัยจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ

ขอขอบคุณเกษตรจังหวัดพะเยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ และอนุมัติให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักส่งเสริมการเกษตร การอำนวยความสะดวก และเสนอแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนักส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชรุ่นพี่ ที่ทำงานในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา ที่ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้งเพื่อน ๆ และท่านอื่น ๆ ที่ได้ระบุชื่อไว้ ณ ที่นี้ได้ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดที่ส่งเสริมสนับสนุนบุตรตลอดมา ตลอดทั้งครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณที่ได้อบรม สั่งสอน ให้ความรู้ อันเป็นรากฐานการศึกษา ที่มีคุณค่ายิ่งให้แก่ผู้วิจัยได้มีอาชีพ มีงานทำจนกระทั่งปัจจุบัน

ชั้นเงิน ต้นกุด

พฤษภาคม 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร

: กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา

ผู้วิจัย นางสาวจันทร์เงิน ดันกุล ปริญญา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) อาจารย์ที่ปรึกษา

(1) รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง (2) รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ อุดมสิน ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร จังหวัดพะเยา 2) ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ และการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมการเกษตร 3) ความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร 4) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ จัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 47.31 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 15.41 ปี ความคิดเห็นในบทบาทหน้าที่ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นด้านการปรับปรุงกฎระเบียบ และการบริหารองค์กรมมีความเหมาะสม เห็นด้วยปานกลาง ด้านลักษณะของงานส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ยกเว้นด้านปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเห็นด้วยปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ยกเว้นด้านการจัดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานเห็นด้วยปานกลาง ด้านการนิเทศงานส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ยกเว้นการได้รับการนิเทศงานอย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี และทีมนิเทศให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่มีปัญหาเห็นด้วยปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีด้วยมาก ด้านความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรมีความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในระดับดีมาก และด้านทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่นำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้มาก ส่วนการได้รับการประเมินตนเองในการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีผู้ไม่มี ความพึงพอใจ 1 คน คือ ด้านการนำเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าที่ประชุม ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กลุ่มเป้าหมาย การประเมินศักยภาพความพร้อม และการจัดทำเป้าหมายในการบริหารการจัดการความรู้ ส่วนที่เหลือ 73 คนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหา/อุปสรรคในการจัดการความรู้ ได้แก่ ปัญหาในขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินการ และขั้นตอนการติดตามประเมินผล ในส่วนที่เป็นกระบวนการจัดการความรู้ และวิธีการดำเนินงานการจัดการความรู้ ตลอดจนข้อเสนอแนะของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ให้สามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพัฒนางาน คน และองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ ความพึงพอใจ นักส่งเสริมการเกษตร การจัดการความรู้ จังหวัดพะเยา

Thesis title: Agricultural Extension Worker's Satisfaction on Agricultural Knowledge Management: A Case Study in Phayao Province

Researcher: Miss Khanngoon Tangool; **Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Extension); **Thesis advisors:** (1) Dr.Jinda Khibtong, Associate Professor; (2) Dr. Porntip Udomsin Associate, **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The objectives of this study were to study (1) some fundamental status of agricultural extension workers in Phayao Province; (2) their knowledge and understanding on agricultural knowledge management, and their application of the knowledge management skill to the agricultural extension; (3) their satisfaction on agricultural knowledge management; and (4) their problems/obstructions, and suggestions on agricultural knowledge management.

The population in this study were 74 agricultural extension workers under the Office of Provincial Agriculture in Phayao Province. The instrument used in this study was an interview form. The data were collected by interviewing the population individually. The statistical methodology used to analyze the data by computer programs were frequency, percentage, mean, minimum value, maximum value, and standard deviation.

The findings of this study were as follows: Most of the population were male, their average age was 47.31 years, married, educated at under- graduate level, their position was the sixth-level agricultural extension officials, their average duration of working in this field was 15.41 years, for their attitude towards their role, i.e., policy and sector management, most of them agreed with it at "much level", except for rule revision, and organization management being appropriate which they agreed with at "moderate level", for the description of their job, most of them agreed with it at "much level", except the amount of time being sufficient for the job assigned which they agreed with at "moderate level", for the surroundings of their job, most of them agreed with it at "much level", except the proportion management of agricultural extension workers to be suitable for the amount of their job which they agreed with at "moderate level", for the job supervision, most of them agreed with it at "much level", except being supervised at least 3 times/year, and the supervision team assisting them whenever they faced with problems which they agreed with at "moderate level", for their relationship with their colleagues, all of them agreed with it at "much level", for their knowledge/understanding aspect on agricultural knowledge management, it was found that the agricultural extension workers had knowledge/understanding on knowledge management at "much level", for the application of the knowledge management skill to the agricultural extension, it was found that most of them applied their knowledge management skill much, for their self-evaluation in the knowledge management, it was at "moderate level"; for their satisfaction level on agricultural knowledge management, their satisfaction, in general, was at "moderate level", there was only 1 worker who was not satisfied with raising the topic of creating learning organization in their meeting, disseminating the knowledge through multi media, setting workshops for their target groups, evaluating their potentiality, and the goal setting for their knowledge management, while the rest of them (73 persons) were satisfied with these items at "moderate level"; The problems/obstructions on the knowledge management were problems on the preparation process, the operation process, and the follow-up/evaluation process on knowledge management process, and the method of knowledge management operation. Besides, they suggested that the suggestions stated before should be used to develop their job, manpower, and their organization to be more efficient as well.

Keywords: Satisfaction, Agricultural Extension Worker, Knowledge Management, Phayao Province

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
คำนิยามศัพท์	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายระบบและบทบาทการส่งเสริมการเกษตร	19
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	39
การนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร	59
บริบทของจังหวัดพะเยา	72
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	81
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล	89
การวิเคราะห์ข้อมูล	90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร	92
ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้	99
ตอนที่ 3 ทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร	101
ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการจัดการความรู้	103
ตอนที่ 5 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	106
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
สรุปการวิจัย	109
อภิปรายผล	113
ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	124
ก แบบสัมภาษณ์	125
ข แผนที่จังหวัดพะเยา	137
ประวัติผู้วิจัย	139

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนขั้นตอน/กิจกรรมวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน ... 63
ตารางที่ 2.2	แสดงพื้นที่และผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของจังหวัดพะเยา 75
ตารางที่ 3.1	จำนวนนักส่งเสริมการเกษตรที่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา 87
ตารางที่ 4.1	สภาพพื้นฐานของนักส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส 92
ตารางที่ 4.2	การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยา 93
ตารางที่ 4.3	บทบาทหน้าที่ในด้านนโยบายและการบริหารงาน 94
ตารางที่ 4.4	ลักษณะของงาน 95
ตารางที่ 4.5	สภาพแวดล้อมการทำงาน 96
ตารางที่ 4.6	การนิเทศงาน 97
ตารางที่ 4.7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 98
ตารางที่ 4.8	ระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ 99
ตารางที่ 4.9	ความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ 99
ตารางที่ 4.10	ทักษะในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร 101
ตารางที่ 4.11	ความพึงพอใจในการจัดความรู้ 103
ตารางที่ 4.12	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ 107

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.2 รูปแบบและระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบรวมศูนย์	27
ภาพที่ 2.3 รูปแบบและระบบการส่งเสริม ระบบการกระจาย	28
ภาพที่ 2.4 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในฐานะผู้ประสานงาน “เบญจภาคี”	31
ภาพที่ 2.6 กระบวนการจัดการความรู้	47
ภาพที่ 2.7 แบบแสดงกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	49
ภาพที่ 2.8 แบบแสดงการสร้างความรู้	52
ภาพที่ 2.9 แบบความรู้เด่นชัดและความรู้ซ่อนเร้น	53
ภาพที่ 2.10 ภาพแสดงแนวคิดการจัดการความรู้	54
ภาพที่ 2.11 TUNA Model	58

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการเกษตรมีเป้าหมายที่จะให้เกษตรกรมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพการเกษตรได้อย่างมั่นคง พึ่งตนเองได้ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครอบครัวเกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน ตลอดจนได้กำหนดจุดเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร โดยผ่านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปรับเปลี่ยนการทำงานโดยเจ้าหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาเกษตรกร และบูรณาการทำงานกับภาคส่วนต่างๆ ผ่านกลไกศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) โดยใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ซึ่งในระยะแรก เน้นไปที่การถ่ายทอดความรู้ (technology transfer) ด้านการเกษตรแผนใหม่ไปสู่เกษตรกร การถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือความรู้ด้านการเกษตร ปรับเปลี่ยนวิธีการไปสู่การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ให้เกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องได้มีเวทีหรือกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ในการประกอบอาชีพการเกษตร โดยเน้นให้เกษตรกรคิดเป็น ทำเป็น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นการให้ความรู้ ให้การศึกษาในลักษณะที่ยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลาง เป็นการเรียนรู้แบบสองทางจากล่างสู่บน (bottom up) ตามความต้องการ หรือความจำเป็นของเกษตรกร และจากบนลงล่าง (top down) ตามนโยบายยุทธศาสตร์และสถานการณ์โลก (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545: 214)

กรมส่งเสริมการเกษตรได้นำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มาเป็นเครื่องมือในการทำงานของนักส่งเสริมการเกษตร ที่ต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในช่วงของการเปลี่ยนแปลงการปรับโครงสร้างภาคเกษตร และการผลิตโดยรวมของประเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ใหม่ๆ การบริหารจัดการแนวใหม่ สถานการณ์การผลิตในตลาดโลก หรือแม้แต่ตลาดภายในของประเทศ การ

เปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วิถีชีวิตและสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกษตรกรคิดเป็น ทำเป็น และ
 ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ ดังนั้นต้องเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ คิดเป็น วิเคราะห์เป็น และ
 ตื่นตัวต่อกระบวนการจัดการความรู้ก่อน จึงจะสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับ
 เกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตรนำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
 มาใช้ตั้งแต่ปี 2548 คือ ศึกษาแนวทางการบริหารความรู้ขององค์กรต่างๆ วิเคราะห์บทบาท
 ภารกิจหน้าที่ และจัดทำแนวทางการบริหารความรู้ในองค์กร โดยมีการวางแผนการดำเนินงานเป็น
 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นการเตรียมการ ได้แก่การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้ การ
 ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้ (2) ขั้น
 การดำเนินงาน โดยมีการวางแผนการดำเนินงานตั้งแต่ระดับกรม กอง เขต จังหวัด อำเภอ และ
 ระดับตำบล กำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางการดำเนินงานในลักษณะของการเสริมสร้าง
 สมรรถนะเจ้าหน้าที่ให้มีเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การทำงานระดับอำเภอนั้นนักส่งเสริม
 การเกษตรถูกกำหนดเป้าหมายให้ทำหน้าที่ในการนำการจัดการความรู้ ไปใช้ในการพัฒนาคน งาน
 และองค์กร ซึ่งการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้มีสมรรถนะในการทำงานในระดับพื้นที่
 สร้างการเรียนรู้แก่เกษตรกรเป้าหมายให้มีความเข้มแข็ง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอาชีพที่
 มั่นคงพึ่งพาตนเองได้ และการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย (3) ขั้นการติดตามประเมินผลการ
 ดำเนินงาน นำปัญหา/อุปสรรค นำข้อมูลและผลการดำเนินงานในปี 2548 มาทบทวน ปรับปรุง
 โดยการออกแบบเครื่องมือในการประเมินผล รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล รายงานสรุปผลการ
 ประเมิน การมอบประกาศเกียรติคุณแก่จังหวัดนาร่อง (9 จังหวัด) ที่มีผลงานดีเด่น และประชุม
 คณะทำงานเพื่อวางแผนการดำเนินงานและขยายผลในปี 2549 (กรมส่งเสริมการเกษตร: 2548)
 แนวทางการดำเนินงานปี 2550 เป็นเรื่องของการบริหารองค์ความรู้ โดยมีเป้าหมายเสริมสร้าง
 ความรู้ความเข้าใจแนวคิด/หลักการในการจัดการความรู้ และแนวปฏิบัติในการนำการจัดการ
 ความรู้ไปใช้ในกระบวนการส่งเสริมการเกษตร ขยายแนวคิดและการปฏิบัติไปสู่ 76 จังหวัด
 ทั่วประเทศเพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางในการดำเนินงานการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริม
 การเกษตร และพัฒนาทีมซึ่งเป็นแกนหลักในการนำการจัดการความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการ
 พัฒนางาน คน และองค์กร (กรมส่งเสริมการเกษตร: 50) ส่วนแนวทางการดำเนินงานจัดการความรู้
 ในปี 2551 กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงาน โดยการปรับเปลี่ยน
 กระบวนการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรจากการดำเนินงานบนฐานของทรัพยากร (resource
 based) มาเป็นบนฐานความรู้ (knowledge based) และใช้การจัดการความรู้ (knowledge

management) เป็นเครื่องมือ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร ในการจัดการความรู้ (กรมส่งเสริมการเกษตร 2551: 1)

จากแนวทางการดำเนินงานปี 2550 ในเรื่องการบริหารองค์ความรู้ โดยมีเป้าหมาย เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวคิด/หลักการในการจัดการความรู้ และแนวปฏิบัติในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในกระบวนการงานส่งเสริมการเกษตร ขยายแนวคิดและการปฏิบัติไปสู่ 76 จังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งจังหวัดพะเยาซึ่งได้มีการดำเนินการ นำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเกษตรให้มีความรู้ความสามารถ การสกัดความรู้ความต้องการของเกษตรกรมาใช้ตามแผนพัฒนาจังหวัดประจำปีงบประมาณ 2550 ตามยุทธศาสตร์การจัดการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุล ตามแผนงบประมาณประจำปี การปรับโครงสร้างภาคเกษตร ซึ่งมีกิจกรรมหลักในการส่งเสริมการผลิตเกษตรอินทรีย์และ/หรือการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ปรับปรุงสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร (สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา 2550: 35) แต่ด้วยปัจจัยต่างๆของนักส่งเสริมการเกษตรที่ต่างกัน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ และทักษะในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร จึงทำการศึกษาความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตรของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน การเสริมสร้างความพึงพอใจและส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการส่งเสริมการเกษตรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา

2.1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา

2.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ และการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้

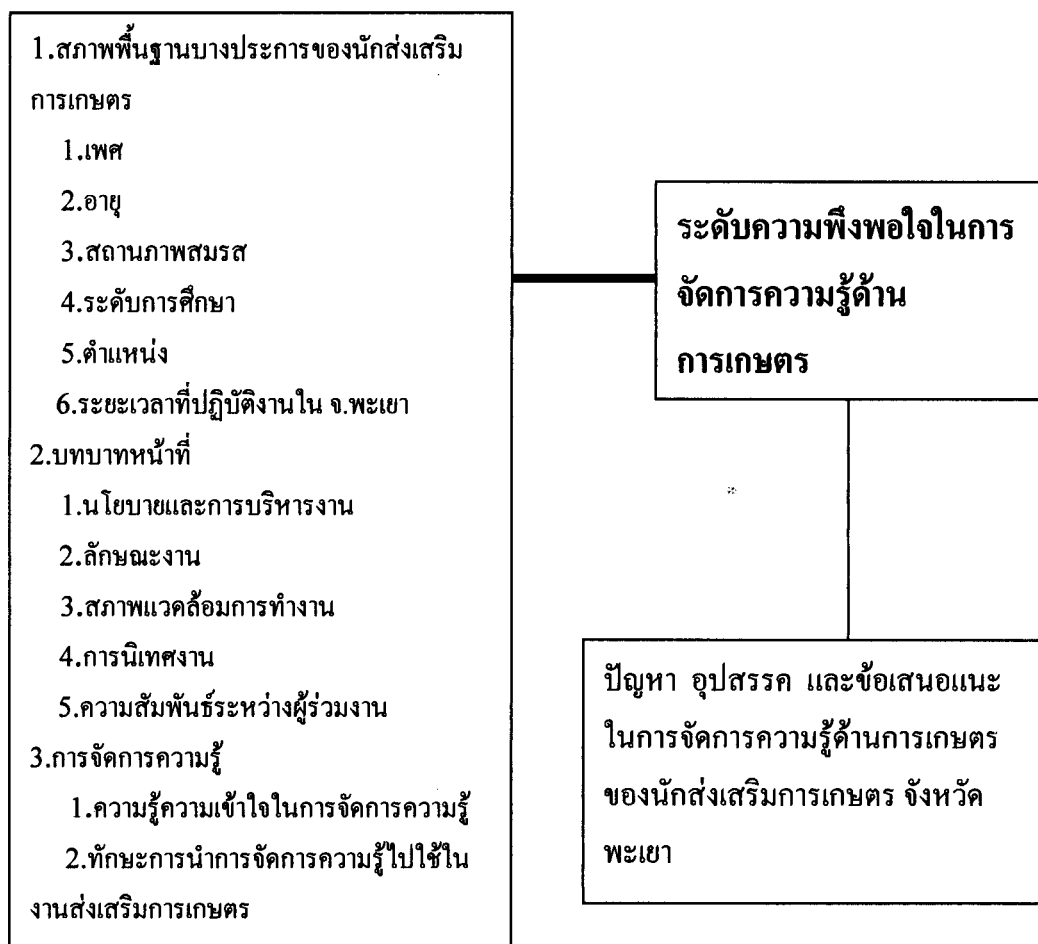
ในงานส่งเสริมการเกษตร

2.3 ความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร

2.4 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับปัจจัยความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา โดยการรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้ประยุกต์กรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom ทฤษฎีความเสมอภาคของ Stacy Adams ผสมผสานกับแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายท่านคือ Gilmer และ Ghisilli & Brown ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา โดยศึกษาสภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร บทบาทหน้าที่ การจัดการความรู้ด้านการเกษตร ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร ประชากรที่ศึกษาเฉพาะข้าราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา ในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รวมถึงเจ้าพนักงานการเกษตรที่ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จังหวัดพะเยาทุกระดับ จำนวน 74 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 “**นักส่งเสริมการเกษตร**” หมายถึง ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา ในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และเจ้าพนักงานการเกษตรที่ทำงานด้านการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จังหวัดพะเยา ที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

5.2 “**ความพึงพอใจ**” ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดหมายที่ตั้งใจ ต่อวิธีดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนการติดตามประเมินผล โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบทบาทหน้าที่ ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ และการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร โดยการบอกถึงผลที่ทำให้ นักส่งเสริมการเกษตรรู้สึกเต็มใจ หรือมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.3 “**การจัดการความรู้ (knowledge management)**” เป็นการกำหนดแนวทางและวางแผนการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร ในการบริหารจัดการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนการติดตามประเมินผล

5.4 “**ระดับการศึกษา**” หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

5.5 “ตำแหน่ง” หมายถึง ระดับตำแหน่งหรือชื่อ ของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

5.6 “ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน” หมายถึง จำนวนปีที่นักส่งเสริมการเกษตรได้เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดพะเยา

5.7 “ลักษณะของงาน” หมายถึง งานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ กระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นผลงานอย่างชัดเจน เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ทำทนาย ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาและการมีอิสระในกระบวนการทำงาน

5.8 “สภาพแวดล้อมการทำงาน” หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่มีลักษณะครบ 5 ส. (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มีสภาพโต๊ะ/เก้าอี้ แสง-เสียง การระบายอากาศได้เหมาะสม มีคู่มือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีการจัดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร

5.9 “การนิเทศงาน” หมายถึง การติดตามผลการดำเนินงานของผู้ที่มีหน้าที่ติดตามนิเทศงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้คำแนะนำ ให้ปรึกษาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ/ให้การสนับสนุนเมื่อมีปัญหา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

5.10 “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน” หมายถึง การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เต็มใจที่จะร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการทำงานในแบบอย่างของการทำงานเป็นทีม และการได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม

5.11 “ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้” หมายถึง การศึกษาและการทำความเข้าใจในกระบวนการ วิธีการ ของการจัดการความรู้ให้เกิดความเข้าใจ ที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้มอบหมายให้นักส่งเสริมการเกษตรนำมาใช้ในการทำงานด้านการเกษตร รวมถึงความหมายรูปแบบ องค์ความรู้ของการจัดการความรู้ด้วย

5.12 “ทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้” หมายถึง การนำทักษะต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ของนักส่งเสริมการเกษตรที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้มอบหมายให้นักส่งเสริมการเกษตรนำไปใช้ในการทำงานด้านการส่งเสริมการเกษตร เช่น กระบวนการจัดการความรู้ การจัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้ วิธีการดำเนินงานจัดการความรู้ และคนสำคัญในการจัดการความรู้ เป็นต้น

5.13 “ความพึงพอใจในการจัดการความรู้” หมายถึง ความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ มีทักษะการนำการจัดการความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตรและนำความรู้มาใช้ในการทำงาน และสามารถปฏิบัติตามวิธีการดำเนินงานที่กรมส่งเสริมการเกษตรมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5.14 “ปัญหาและอุปสรรค” หมายถึง ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากการนำการจัดการความรู้ด้านการเกษตรของนักส่งเสริมการเกษตร ที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรตั้งเป้าหมาย

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการนำการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร

6.2 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเครื่องมือและเป็นแนวทางพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตรของจังหวัดพะเยา โดยแยกเป็นประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ระบบ รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร บทบาท การทำงานของนักส่งเสริมการเกษตร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
4. การนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545: 793) ได้ให้ความหมายคำว่า “พึง” เป็นคำช่วยกริยาอื่น หมายถึง “ควร” เช่น “พึงใจ” หมายถึง พอใจ, ชอบใจ “พึงพอใจ” หมายถึง รัก, ชอบใจ ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจมีผู้กล่าวถึงไว้หลายท่าน และให้ความหมายที่ใกล้เคียงกัน คือ ความพึงพอใจหรือความพอใจ ความหมายตามพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา (Chaplin; 1968: 437 อ้างถึงใน สายสุวรรณ สร้อยเกี่ยว 2548: 8) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้รับบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการจากสถานที่บริการนั้นๆ

Victor H. Vroom (1964: 99 อ้างถึงใน ลือศักดิ์ คงสุข 2545: 10) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (feeling) มีความสุข เมื่อคนเรารับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (wants) หรือแรงจูงใจ (motivation)

Good (1973: 320 อ้างถึงใน วรพจน์ วิเศษสิงห์ 2546: 21) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อนั้นๆ

Maynard W.Shelly (1975 อ้างถึงใน สายสุวรรณ สร้อยเกี่ยว 2548: 7) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกเมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่เอื้อระบบย้อนกลับ และความสุขนี้สามารถทำให้เกิดความสุข หรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่ซับซ้อนและความรู้สึกนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ

สายสุวรรณ สร้อยเกี่ยว (2548: 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงออกเชิงเหตุผลเสมอไปก็ได้ ความพึงพอใจเป็นกริยาด้านความรู้สึก (reactionary feeling) ต่อสิ่งเร้า (stimulant) ที่แสดงผลออกมา (yield) ในลักษณะของผลลัพธ์สูงสุด (final outcome) ของกระบวนการประเมิน (evaluative process) โดยบอกถึงผลการประเมินว่าเป็นในทิศทางบวก (positive direction) หรือทางลบ (negative direction) หรือไม่มีปฏิกิริยาตอบรับ คือ เฉยๆ (non reaction) ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

Morse (1955: 7 อ้างถึงใน สุเทพ ประสาทเชตวิทย์ 2546: 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องก็เมื่อได้รับความต้องการ ได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีดิกล (2529: 320 อ้างถึงใน สุเทพ ประสาทเชตวิทย์ 2546: 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของบุคคลในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุขความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพัน มีความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของตนเอง องค์กร และชุมชน

สุเทพ ประสาทเชตวิทย์ (2546: 28) สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลในทางบวกที่ทำให้เกิดความสุข ความสบายใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่บุคคลคิดว่าเกิดความสำเร็จตามความคาดหวัง และความต้องการของตนเองมีผลต่อเนื่องทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ กำลังใจ มีความผูกพันและความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำนั้น

อังคณา จันทร์สุนทรกุล (2547: 18) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานสภาพความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่การงาน แล้วได้รับการตอบสนอง

นอกจากนี้สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545: 12) สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจที่ได้กล่าวมานั้นส่วนใหญ่จะมีความหมายและมีความเห็นที่คล้ายกัน พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีผลมาจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน บทบาทหน้าที่ ความรู้/ความเข้าใจในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความรัก ชอบ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

Von Haller B.Grilmer (1957: 233-234 อ้างถึงใน สมเกียรติ แสงรุ่ง 2545: 17-18) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (*opportunity for advancement*) ได้แก่ การมี
โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
 - 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (*company and management*) ได้แก่ ความ
พอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน และการดำเนินงานของสถานที่ทำงาน
 - 4) ค่าจ้าง (*wages*) ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงาน
 - 5) ลักษณะของงานที่ทำ (*intrinsic aspects of the job*) ได้แก่ การได้ทำงานที่
ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถ
 - 6) การนิเทศงาน (*supervision*) ได้แก่ การตรวจงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกร
พอใจหรือไม่พึงพอใจต่องาน
 - 7) ลักษณะทางสังคม (*social aspects of the job*) ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดี
กับผู้ร่วมงาน
 - 8) การติดต่อสื่อสาร (*communication*) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวก
ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์กร การบริหารงาน
บุคคล การสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประเมินผล
 - 9) สภาพการทำงาน (*working condition*) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมง
ทำงาน
 - 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (*benefits*) ได้แก่ การบริการ การ
รักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ
- จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานจะเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์แล้ว ยังมี
ปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ เช่น การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน เป็นต้น
- Joseph, Tiffin and Ernest J. McCormick (1968: 339 อ้างถึงใน ลือศักดิ์ คงสุข
2545: 20) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้
- 1) สภาพการทำงาน
 - 2) บริษัทและการจัดการ
 - 3) ค่าจ้าง
 - 4) ชั่วโมงในการทำงาน
 - 5) เพื่อนร่วมงาน
 - 6) ลักษณะของงาน
 - 7) การนิเทศงาน

8) การเลื่อนตำแหน่ง

Ghiselli and Brown (1955: 425 อ้างถึงใน ลีอัสกี้ คงสุข 2545: 21) ได้แยกองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานออกได้ดังนี้

- 1) สภาพการทำงาน
- 2) สถานที่ทำงานและการจัดการ
- 3) ค่าจ้าง
- 4) ชั่วโมงในการทำงาน
- 5) เพื่อนร่วมงาน
- 6) การปกครองและการบังคับบัญชา

วีระ ติมัน (2542: 24) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกกระตือรือร้น ความชอบ ความเต็มใจ สุขใจ ยินดี หรือเป็นทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากการที่ได้มีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป้าหมายขององค์กร

French (1965: 28 อ้างถึงใน สมเกียรติ แสงรุ่ง 2545:22) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษย์สัมพันธ์ มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ดังนั้นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และไม่ใช่วัตถุ โดยรวมแล้ว ได้แก่ รางวัล ชื่อเสียง เกียรติยศ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารจัดการองค์กร สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ผู้บริหารงานและเพื่อนร่วมงานในองค์กร ชั่วโมงในการทำงาน การนิเทศงาน การติดตามประเมิน เป็นต้น

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

1.3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (theory of need gratification) ของ Abraham H. Maslow

Maslow (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2521: 89-95) ได้วางหลักไว้ว่าคนที่อยู่ภายในสถานที่ทำงานนั้นจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการ

บางอย่างที่อยู่ภายใน คำโครงสร้างทฤษฎีของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานข้อสมมติฐานที่เป็นรากฐาน 3 ประการ

1.คนมีความต้องการ และความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป

2.ความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกจัดลำดับตามความสำคัญจากความต้องการเบื้องต้น เช่น อาหารและที่อยู่อาศัยไปจนกระทั่งถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน เช่น ความมีชื่อเสียง ความสำเร็จ

3.บุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว

Maslow (1908-1970 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ 2545: 28) นักวิชาการ นักจิตวิทยา และผู้จัดการโรงงาน สรุปว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด ความต้องการนั้นจะเกิดแรงขับ (drive) เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น สิ่งใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ต้องต้องการอีก แต่จะต้องการในลำดับที่สูงขึ้น เขาได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ประเภท เรียงลำดับตามความสำคัญความต้องการเหล่านี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตมนุษย์

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs)

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs)

4. ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs)

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ในการบริหาร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์เหล่านี้ และต้องบริหารจัดการให้มีการตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ใ้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นพื้นฐานหรือความต้องการปัจจัยสี่ และถ้าหากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

2) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas M. McGregor

McGregor (1906-1964 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ 2545: 28-29) เป็นศาสตราจารย์และอธิการบดีในมหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา มุ่งสนใจในทัศนคติทางสังคมศาสตร์ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์ อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่าทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ McGregor เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้จัดเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะใครบังคับควบคุมและลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายแก่ผู้บริหารองค์กรเองในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่าทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งเขาได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปได้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

สรุปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor คือ ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์คือ คนโดยเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเชิงจรรยา ไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบเมื่อมีโอกาส สนใจประโยชน์ส่วนตน ในการจูงใจเพื่อให้อคนปฏิบัติต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัวและให้ผลตอบแทน ส่วนทฤษฎี Y เห็นว่า คนมักทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน การบังคับขู่เงินให้ทำงานไม่ใช่วิธีทำให้คนทำงานตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงานในองค์กรต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง

3) ทฤษฎีการจูงใจ ของ Frederick Herzberg

Herzberg และทฤษฎีสองปัจจัย (1959: 113-115 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ 2545: 31-32) นักพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน จุดมุ่งหมายในการศึกษา คือ ประโยชน์ในทางอุตสาหกรรม โดยการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานเพื่อให้มีการเพิ่มผลผลิตภาพ

ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์โดยทั่วไปสำหรับทุกคน ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยเขาได้สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ดีของงาน

กลุ่มสอง มีความสำคัญในการจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน และการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและกำหนดให้การบริหารมีปัจจัย 2 กลุ่มนี้ อย่างเหมาะสม

ฮารี เพชรสุค (2530:58-89 อ้างถึงใน วรพจน์ วิเศษสิงห์ 2546: 22) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความพึงพอใจไว้ 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ความพึงพอใจนำไปสู่การทำงาน หรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับงาน การศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆ พยายามสรุปให้เห็นว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบ เขาจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้น มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจจะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คนที่มีขวัญกำลังใจ กำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสุขและเมื่อมีความสุข ก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ Herzberg และคณะได้นำเอาความพึงพอใจกับกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในองค์กร ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างแรงงาน และนโยบายขององค์กร หรือนโยบายของบริษัท ส่วนตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความภาคภูมิใจของผู้นำ

2. ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจมาก โดยเน้นหนักลงไปว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกของมนุษยสัมพันธ์ จึงคิดค้นทฤษฎีใหม่ขึ้นมาซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎีแรก คือผลการทำงานหรือผลงาน จะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในกลุ่มนี้ที่บุคคลสำคัญที่มีแนวคิดแบบหลัก ก็คือ Porter และ Lawler บุคคลทั้งสองเน้นให้เห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ไม่มีทฤษฎีใดที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับการจูงใจได้ครบถ้วน การบูรณาการทฤษฎีต่าง ๆ เข้าด้วยกันจึงจะก่อให้เกิดการจูงใจที่มีผลสมบูรณ์ที่สุด ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งต้องค้ำกร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน โดยเฉพาะนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ต้องทำงานกับเกษตรกรในพื้นที่ ซึ่งมีความหลากหลายทางสภาพทั่วไปและสภาพความคิด เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทฤษฎีทางส่งเสริมการเกษตร

(1) ทฤษฎีสัญญากาศในชนบท

Mosher (1978: 5 อ้างถึงใน บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2545: 80) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นของเกษตรกร มีความคุ้นเคยกับกิจกรรมต่างๆ ที่เกษตรกรทำอยู่ และรู้ถึงปัญหาหรือสิ่งที่เป็อุปสรรคในการทำการเกษตรให้ก้าวหน้า และเขาก็ช่วยเหลือเกษตรกรในสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้งานดำเนินได้ สิ่งที่เป็นสำหรับเกษตรกรอาจจะเป็นความรู้ ทักษะใหม่ๆ ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมต้องช่วยเขาในหลายๆ กรณี เช่น ถ้าเขาติดขัดด้านสินเชื่อเพื่อการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมก็ช่วยติดต่อแหล่งกู้ยืมให้หรืออาจช่วยเกษตรกรรวมตัวกันจัดตั้งสหกรณ์ขึ้น บางครั้งอาจมีปัญหาเกี่ยวกับการหาซื้อปุ๋ยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมก็พยายามช่วยให้หาซื้อปุ๋ยได้ทันกาล เมื่อผลผลิตออกมาแล้วเกษตรกรขายไปได้ราคาไม่ดี เพราะไม่รู้ราคาของตลาดกลาง เจ้าหน้าที่ก็ต้องแนะนำให้เขารู้โดยสม่ำเสมอและกระจายข่าวให้รู้ทั่วกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ อีกมาก ไม่มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมคนใดสามารถทำได้ทุกอย่างในสิ่งที่เกษตรกรต้องการในท้องถิ่น แต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสามารถเลือกว่าจะทำอะไรที่จำเป็นก่อนหรือหลังได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าทฤษฎีสัญญากาศในชนบท (the vacuum theory) หรือท้องถิ่นของการส่งเสริมการเกษตรเป็นงานช่วยตอบสนองความต้องการของเกษตรกรในท้องถิ่นชนบทในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นและสามารถกระทำให้ก้าวหน้าไปได้ โดยที่ยังมีผู้หนึ่งผู้ใดให้ความช่วยเหลือมาก่อนเปรียบเสมือนเป็นช่องว่างหรือสูญญากาศในชนบท

(2) ทฤษฎีการแพร่กระจายและการยอมรับแนวความคิดใหม่

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2545: 80-81) กล่าวว่า การแพร่กระจายแนวความคิดหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกร เป็นกระบวนการสำคัญในทางส่งเสริมการเกษตร และเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับกระบวนการยอมรับ จึงแยกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) กระบวนการแพร่กระจายแนวความคิดใหม่ (diffusion process) เป็นกระบวนการที่แนวความคิดใหม่หรือ นวัตกรรม (innovation) ใหม่ แพร่จากแหล่งที่เกิดไปยังผู้รับ ซึ่งนวัตกรรมหมายถึง ความคิดการกระทำ หรือสิ่งต่างๆ ที่คนรู้สึกว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้รับที่ไม่เคยรู้ ไม่เคยเห็น หรือไม่เคยปฏิบัติมาก่อน (Roger 1971:19) จุดสำคัญของกระบวนการแพร่กระจาย คือ ช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

2) กระบวนการยอมรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติหรือกระบวนการยอมรับ (adoption process) เป็นกระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจที่เกิดขึ้นในบุคคลคนเดียว มีลักษณะดังนี้ 1) ขั้นรับรู้ (awareness) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่แต่ขาดรายละเอียดของข้อมูล อาจรู้โดยบังเอิญ ด้วยการพบเห็นหรือมีผู้อื่นเผยแพร่ 2) ขั้นสู่ความสนใจ (interest) เป็นขั้นที่บุคคลมีความสนใจในแนวความคิดใหม่ จึงพยายามไต่หาความรู้ในรายละเอียด 3) ขั้นไตร่ตรอง (evaluation) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดใหม่แล้วมาเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 4) ขั้นทดลองทำ (trial) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่ โดยทดลองทำเพียงเล็กน้อยเพื่อดูว่าเข้ากับสภาพการณ์ในปัจจุบันและผลออกมาจะเป็นไปตามที่คิดหรือไม่ และ 5) ขั้นนำไปปฏิบัติ (adoption) เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับ และตัดสินใจที่จะปฏิบัติหลังจากทราบผลการทดลองแล้ว

(3) ทฤษฎีการเรียนรู้

Hammond (1968: 3 อ้างถึงใน บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2545: 91-93) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า “การเรียนรู้ (learning) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยกิจกรรมหรือประสบการณ์ของเขา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม (behavior) เขาเรียนรู้จากสิ่งที่เขากระทำ เขาเรียนรู้ได้โดยผ่านกิจกรรมอย่างเดียวหรือหลายอย่างที่เขากระทำด้วยตนเอง

นักจิตวิทยาได้ตั้งกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory) ไว้หลายทฤษฎี (ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักร และศรีสง่า วรรณสูตร 2524: 58-59) แต่อาจแยกกล่าวได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ (สุชา จันทรเฒ 2533: 153) ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีสรางความสัมพันธ์ต่อเนื่อง (associative theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เห็นว่าการเรียนรู้เป็นผลจากการที่อินทรีย์ แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก ทำให้เกิดการสัมพันธ์ต่อเนื่องกันขึ้นระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองที่ได้ผลเป็นที่พอใจ
2. กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (cognitive or field theory) กลุ่มนี้เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นเกิดจากการที่ผู้เรียนได้เกิดการหยั่งเห็น (insight) หรือเข้าถึงสถานการณ์เรียนรู้ที่

คนประสบอยู่อย่างทะลุปรุโปร่ง มองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของสถานการณ์ และสามารถปรับสภาพการรับรู้ของตนเองจนเข้าใจและพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ทั้งหมดอย่างสมบูรณ์ (บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2545: 91-92)

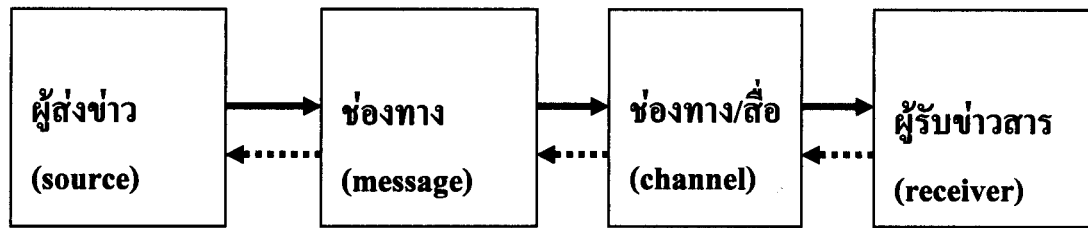
นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาและประมวลผล หลักในการเรียนรู้ (principles of learning) ไว้ว่า บุคคลเป้าหมายต้องมีความต้องการที่จะเรียน (desire) มีจุดเริ่มต้นที่ดี (primary) รู้และเข้าใจแนวทางปฏิบัติเพื่อไปถึงจุดหมาย (goal) มีการปฏิบัติฝึกฝนด้วยตนเอง (exercise) มีความสัมพันธ์หรือการต่อเนื่องในสิ่งที่เรียน (association) และมีความพอใจในผลการเรียน (effect) (บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2545: 91-93)

1.4 กระบวนการติดต่อสื่อสาร และกระบวนการศึกษา

1.4.1 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ข่าวสาร ความรู้ แนวความคิด ถูกเผยแพร่จากผู้ส่งไปยังบุคคลอื่นหรือผู้รับ รูปแบบต่างๆ ของการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคนซึ่งอยู่คนละที่กัน มีการติดต่อสื่อสารกันเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมาก

Berlo (1966: 30 อ้างใน บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2545: 88-93) ได้นิยามการติดต่อสื่อสารไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่บุคคลสองคนหรือมากกว่า ทำการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ หรือแนวความคิดซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์หลักแน่ชัด” ซึ่งได้เสนอรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่เรียกว่าแบบจำลอง S-M-C-R ประกอบด้วยผู้ส่งข่าวสาร (source หรือ communication) ข่าวสาร (message) ช่องทางหรือสื่อ (channel) และผู้รับข่าวสาร (receiver) ซึ่งเรียกว่า “กระบวนการติดต่อสื่อสาร ดังภาพ



เจ้าหน้าที่ผู้ส่งเสริม - เอกสาร - ภาพยนตร์ - วิทยุ	- เกษตรกร - แม่บ้าน - ชาวชน
-------------------------------------------------------------	-----------------------------------

ภาพที่ 2.1 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

ที่มา : บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2545) “แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมการเกษตร” ใน ประมวล
 สารประชุมวิชาการบริหารการส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 2 หน้า 89 นนทบุรี
 สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.4.2 กระบวนการศึกษา

งานส่งเสริมเป็นกระบวนการศึกษา (education process) หรือเป็น
 กระบวนการสอน-การเรียนรู้ (teaching-learning process) ที่มุ่งส่งเสริมเผยแพร่ความรู้หรือสอน
 บุคคลเป้าหมาย คือ ชาวชนบท โดยเฉพาะเกษตรกร รวมทั้งสมาชิกในครอบครัวให้เกิดการเรียนรู้
 วิธีการใหม่ๆ หรือแนวความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมทางการเกษตรทำให้สามารถ
 แก้ปัญหาหรือปรับปรุงอาชีพที่ทำอยู่ ให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้นอันจะส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ใน
 ครอบครัวดีขึ้น (บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2545: 89)

2. ความหมาย ระบบ และบทบาทการส่งเสริมการเกษตร

2.1 การส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรมีที่มาจากความต้องการอาหาร ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนา
 เทคโนโลยีการเกษตร และกระบวนการผลิต เพื่อพัฒนาผลผลิตของการเกษตร เทคโนโลยีที่จะ

นำไปประยุกต์ใช้ ในส่วนของเกษตรกรจึงจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงเพื่อการนำไปใช้ได้เหมาะสม เกษตรกรในฐานะผู้ผลิตอาหารเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่กำลังพัฒนา ส่วนใหญ่ในอดีตจะทำการเกษตรแบบยังชีพ (subsistence agricultural) ผลผลิตที่ได้จะเก็บไว้บริโภคส่วนหนึ่ง ส่วนที่เหลือจึงจะนำไปขาย ระยะต่อมาได้มีเกษตรกรบางส่วนผลิตเพื่อขายแต่เป็นรายได้ย่อยในลักษณะกึ่งการค้า (semi-commercial agricultural) และมีส่วนน้อยที่ทำการเกษตรแบบการค้า (commercial agricultural) ซึ่งต้องมีการลงทุนสูงและมีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตและความชำนาญในการบริหารธุรกิจเกษตร (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545: 190-192)

2.2 ความหมายและความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Agricultural Extension และร่วมกับคำว่า Education หรือ การศึกษา แต่คำว่าส่งเสริมโดยความหมายแล้วหมายถึง การสนับสนุน เกื้อหนุน ทำให้ดีขึ้น คล้ายกับคำในภาษาอังกฤษว่า support แต่ความหมายมากกว่า การสนับสนุนอย่างผิวเผิน โดยหมายถึง การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความรู้ การพัฒนาความรู้ให้สามารถนำไปปฏิบัติพัฒนาได้ ความหมาย Extension หมายถึง การเผยแพร่ การแพร่กระจาย หรือขยายออกไป ซึ่งอาจจะตรงกับความหมายในภาษาอังกฤษว่า Agricultural Extension Education ซึ่งมาจากพื้นฐานของการนำวิชาการหรือวิชาการจากสถาบันการศึกษา คือ วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยไปสู่เกษตรกร เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ให้สามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตสูงสุด เป็นไปตามเป้าหมาย

การส่งเสริมการเกษตรถูกนำเข้ามาในประเทศไทยประมาณปี 2502 โดยมุ่งที่จะให้เป็นหน่วยงานบริการวิชาการเกษตร โดยเริ่มแรกจากคำว่า Agricultural Extension Service ซึ่งความหมายมีการตีความในลักษณะเป็นการส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร โดยในปี 2504 จึงได้มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตรขึ้น เพื่อจัดเป็นหน่วยงานระดับกรมต่อไป

ต่อมาปี 2509 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็น กรมแพร่ขยายการเกษตร (agricultural extension service department) โดยมีมติจากคณะรัฐมนตรี และต่อมาปี 2510 ได้มีการขอเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่งคือ เป็น “กรมบริการการเกษตร” และในปีเดียวกันได้มีการเปลี่ยนแปลงตามความเห็นของกระทรวงเกษตร ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยขอชื่อเป็น “กรมส่งเสริมการเกษตร” โดยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2511 ซึ่งถือว่าเป็นวันจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรมาจนถึงปัจจุบัน (เอกชัย และรุฉนวนท์ 2541 อ้าง

ถึงใน พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545: 200) ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร หากพิจารณาจากประวัติศาสตร์ความเป็นมาและวิวัฒนาการแล้ว พบว่ามีผู้ให้คำนิยามหรือความหมายไว้หลายแง่มุมด้วยกัน เช่น

ท่านอง ลิงคาลวนิช (2514 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545: 200) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่า เป็นการถ่ายทอดหรือเผยแพร่บริการความรู้ และประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับการเกษตรสู่เกษตรกร ตลอดจนให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ เกษตรกรสามารถนำไปพิจารณาและปฏิบัติ ยังผลให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มรายได้

ดิเรก ฤกษ์ห่อ (2524 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545: 200-201) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่า การส่งเสริมการเกษตรเป็นกระบวนการให้การศึกษานอกโรงเรียน รวมไปถึงบริการแก่บุคคลเป้าหมายที่เป็นเกษตรกรและครอบครัว โดยบุคคลเป้าหมายสามารถเรียนรู้ โดยการกระทำด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุผลของการกินดีอยู่ดีของชุมชนโดยส่วนรวม ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาประชาชนในชุมชน

อนันต์ ศรีพันธ์ (2545) สรุปว่า การส่งเสริมการเกษตร เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ของเกษตรกรจากการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อมุ่งพัฒนาผลผลิตที่เหมาะสมกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนในชนบท (rural community development) ให้มีความมั่นคงในที่สุด

และวิรัชฎ์ คงคะจันทร์ (2530 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545:167-169) ได้ขยายความหมายของการส่งเสริมการเกษตรในลักษณะที่พิจารณาเป็นกระบวนการ ประกอบด้วยประเด็นเหล่านี้

1. ช่วยเหลือเกษตรกรในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตที่คาดหวัง และปัจจุบันของเขา
2. ช่วยเหลือให้เกษตรกรได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จากการวิเคราะห์สถานการณ์
3. เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความเข้าใจที่ดีต่อปัญหาดังกล่าว และช่วยในการสร้างความรู้ที่มีผลลัพธ์ของสิ่งดังกล่าว เพื่อให้เขาสามารถกระทำในแนวทางเลือกที่เป็นไปได้
4. ช่วยเหลือเกษตรกรในการคัดเลือกโดยความคิดเห็นของเขา ซึ่งเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานการณ์ของเขา

5.เพิ่มแรงจูงใจของเขาโดยการทดลองทางเลือกของเขา และช่วยเหลือเกษตรกรในการประเมินผลและปรับปรุงการสร้างความคิดเห็นและทักษะในการตัดสินใจของเขา

A.T. Mosher (1978) ได้ให้ความหมายว่า “เป็นการทำงานของชาวชนบท โดยวิธีการศึกษานอกโรงเรียนตามแนวทางที่เขาสนใจ และต้องการเพื่อ ปรับปรุงความเป็นอยู่ของครอบครัวชาวชนบท และสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาชุมชนในชนบทด้วย”

Swanson (1984) ได้ให้ความหมายการส่งเสริมการเกษตรว่า เป็นกระบวนการทางการศึกษา เป็นพื้นฐานสำคัญเพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) การปฏิบัติ (practices) และทัศนคติ (attitude) ของคนในชนบท โดยมุ่งพัฒนาผลผลิตเพื่อพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และชุมชนในชนบท เพื่อการกินดีอยู่ดีในสภาวะแวดล้อมที่ดี

สรุปว่า การส่งเสริมการเกษตร หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของเกษตรกร จากการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อมุ่งพัฒนาผลผลิตเพื่อการพัฒนา นำมาซึ่งรายได้ เศรษฐกิจ และความอยู่ดีมีสุขในครอบครัวและชุมชนในชนบท ให้เหมาะสมกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนในชนบทให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

2.3 ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกรมากโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกร ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรได้ โดยสามารถสร้างรายได้ พัฒนาสถานะเศรษฐกิจ สังคมชนบท และครอบครัวเกษตรกรให้มีสถานะที่ดีได้ โดยที่เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาอยู่ที่ครอบครัวเกษตร และการพัฒนาชุมชนในชนบท (rural life of living) ให้มีสถานะของการ “กินพอคืออยู่พอดีจึงจะมีความสุขในสภาวะการของสิ่งแวดล้อมที่ดี” วิรัชญ์ คงคะจันทร์ (2530) ได้รายงานเกี่ยวกับการพัฒนาผลผลิตในหลายประเทศทั้งในแอฟริกา และเอเชีย ตลอดจนยุโรป พบว่าผลของการเพิ่มผลผลิตเกิดจากการพัฒนาส่งเสริมความรู้เทคโนโลยีใหม่แก่เกษตรกร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตนั่นเอง นอกจากนั้นยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาเกษตรกร ให้เป็นผู้มีความรู้ในการพัฒนาด้านอื่น ๆ อีกด้วย ดังนั้นหากจะพิจารณาถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร จะสามารถวิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้

2.3.1 การเกษตรเป็นพื้นฐานของการผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรโลก

2.3.2 การพัฒนาความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการผลิตจากผลการพัฒนาความรู้ผสมผสานกับภูมิปัญญาของตนเอง

2.3.3 การพัฒนารายได้ และสถานะเศรษฐกิจของเกษตรกรและครอบครัว ตลอดจนชุมชนชนบท และประเทศไทย

2.3.4 การพัฒนาชีวิตเกษตรกรและครอบครัวเกษตรกรซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาชนบท

2.3.5 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาดเหมาะสม และคุ้มค่ากับการผลิตทางการเกษตร

2.3.6 การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะประเทศเกษตรกรรมจำเป็นต้องอาศัยการเกษตรเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

สรุปแล้วจะเห็นว่าการส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตและสิ่งแวดล้อมในชนบทให้มีความยั่งยืน การส่งเสริมการเกษตรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันใน 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการวิจัยค้นคว้าเทคโนโลยีการผลิต และด้านการส่งเสริมพัฒนาความรู้และเกษตรกรผู้ปฏิบัติให้เกิดผลต่อการพัฒนา อย่างไรก็ตามการส่งเสริมการเกษตรหากจะวิเคราะห์แล้วจะพบว่ามิใช่เป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และรวมถึงการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและการพัฒนาเกี่ยวพันไปยังองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น ชุมชนในชนบท องค์กรประชาชนในท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน และรัฐบาล (พงษ์ศักดิ์ อังคสิทธิ์ 2545:204-207)

2.4 ขอบเขตของการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรเป็นกระบวนการศึกษา ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกร เพื่อพัฒนาความรู้ในการผลิตเพื่อผลผลิตสูงสุด ซึ่งหมายรวมไปถึงการพัฒนาผลผลิตอย่างมีความเหมาะสมต่อการลงทุน ทั้งในด้านทรัพยากรเงินทุน ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติ อันจะเป็นผลสำเร็จต่อการพัฒนาการผลิต เพื่อการบริโภคอุตสาหกรรมแปรรูป และการพาณิชย์ได้ การส่งเสริมการเกษตรนอกจากการพัฒนาการผลิตแล้วยังมีกิจกรรมในการพัฒนาชนบทด้วย จึงได้กำหนดขอบเขตของการส่งเสริมไว้ดังนี้ (พจน์ บุญเรือง 2543 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ อังคสิทธิ์ 2545: 205)

2.4.1 การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร (development of agricultural production) โดยการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาเกษตรกรในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การใช้ปัจจัยการผลิต โดยมุ่งพัฒนาการผลิตอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2.4.2 การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ (natural resources conservation and development) เพื่อการผลิตจะต้องคำนึงถึงการอนุรักษ์ใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วย

2.4.3 การตลาดและการดำเนินการอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร (marketing and industrial of agricultural product)

2.4.4 การจัดการไร่นาและครัวเรือนเกษตรกร (farm's and household management)

2.4.5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในชนบท (quality of farmer life and living)

2.4.6 การพัฒนาเยาวชน (youth development) ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ และจะมีบทบาทมากในการพัฒนาการเกษตรในอนาคต

2.4.7 การพัฒนาผู้นำเกษตรกรและแม่บ้าน (leadership development for farmer and housewife) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย และการมุ่งพัฒนาเพื่อให้เกษตรกรแม่บ้านสามารถนำการพัฒนาได้อย่างดี

2.4.8 การพัฒนาชุมชนชนบท (rural community development)
สรุปแล้วจะเห็นว่าการส่งเสริมการเกษตรนั้นมีการกิจ และความรับผิดชอบ นอกเหนือการผลิต ผลผลิตทางการเกษตร โดยจำเป็นต้องดำเนินการในส่วนที่สัมพันธ์กับการผลิตชีวิต และครัวเรือนเกษตรกร ในชุมชนในชนบท เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการผลิตชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีนั่นเอง

2.5 ปรัชญาของการส่งเสริมการเกษตร

ปรัชญาของการส่งเสริมการเกษตรนั้นมุ่งที่จะให้แนวคิดถึง “กระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้แก่เกษตรกร (ในเชิงการศึกษานอกระบบ non-formal education) โดยเกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สร้างการยอมรับนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาผลผลิตการเกษตรได้” ปรัชญาสำคัญของการพัฒนาความรู้ในลักษณะนี้มุ่งเน้นการศึกษา ในเชิงช่วยให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ (help them to help themselves) ซึ่งจะ

นำไปสู่การพึ่งตนเองของเกษตรกร(self-reliance) และมีความยั่งยืนในการพัฒนาเป็นสำคัญ (sustainable development) ซึ่งตรงกับคำพังเพยหรือคติที่ว่า “ให้ปลาแก่เขา เขาจะกินปลาในหนึ่งวัน สอนให้เขาตกปลา เขาจะมีปลากินไปตลอดชีวิต” “Give a man a fish, he will eat for one day. Teach him to fish, he will have a fish with all his life.” ดังนั้นปรัชญาการส่งเสริมการเกษตรจึงเน้นให้เห็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (พงษ์ศักดิ์ อังกลสิทธิ์ 2545: 208-209)

2.5.1 การส่งเสริมต้องเข้าถึงถิ่นของเกษตรกร (farmer must be reached where they are) เกษตรกรมีภารกิจต้องดำเนินการตลอดเวลา ต้องเฝ้าดูแลรักษาเก็บเกี่ยวผลผลิต ไม่มีเวลาในการเดินทางมารับการพัฒนาได้อย่างเต็มที่ และอยู่ชนบทห่างไกล การบริการส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องไปสู่เกษตรกรตามท้องถิ่น

2.5.2 การส่งเสริมต้องช่วยเกษตรกรให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ (help them to help themselves that lead to self reliance) ถือว่าเป็นหลักคิดในการที่เกษตรกรต้องช่วยเหลือตนเอง และพึ่งพาตนเองได้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะเป็นเพียงผู้นำความรู้จากแหล่งวิชาการ การถ่ายทอดและให้แนวทางในการปฏิบัติแก่เกษตรกร

2.5.3 การส่งเสริมการเกษตรย่อมอาศัยพื้นฐานความเข้าใจในด้านการเกษตร และปัญหาของเกษตรกรเป็นสำคัญ

2.5.4 การส่งเสริมการเกษตรต้องการการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกษตรกร และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.6 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการส่งเสริมการเกษตร

วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเกษตร คือ การมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เกษตรกร แม่บ้าน และยุวเกษตรกร) ให้เกิดความรู้ ความคิด และเกิดการยอมรับเทคโนโลยีการผลิต เพื่อนำไปประกอบกับภูมิปัญญาของตน ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิต อันเป็นผลต่อการเพิ่มผลผลิต รายได้ เศรษฐกิจ และพัฒนาครอบครัวเกษตรกร และสังคมชุมชนในชนบท ให้เกิดสภาวะการกินพอดี มีความสุข สามารถพึ่งตนเองได้ เป้าหมายสูงสุด (ultimate goal) ของการส่งเสริมการเกษตร คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาการเกษตร

2.7 ระบบการส่งเสริมการเกษตร

ในการส่งเสริมการเกษตรนั้น กระบวนการดังกล่าวจึงมีรูปแบบ ระบบ และวิธีการ ตลอดจนเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกร โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและ

นักวิชาการในแต่ละสาขา เพื่อพัฒนาความรู้ ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนการช่วยแก้ไข้ปัญหาเป็นการพัฒนาความรู้ จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในรูปแบบของการถ่ายทอดความรู้ในกรอบใหญ่ที่เป็นระบบ (system หรือรูปแบบ pattern) และวิธีการ (method) จึงจะเป็นแนวทางให้ผู้รับฝึคชอบได้เข้าใจแต่ละระบบ รูปแบบ และวิธีการได้อย่างดี

2.7.1 ระบบการส่งเสริมแบบรวมศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายแผน และวิธีปฏิบัติ การส่งเสริมในรูปแบบดังกล่าวเป็นการส่งเสริมที่ควบคุมโดยรัฐบาลในส่วนกลาง (centralization system) โดยจัดตั้งเป็นองค์กรกลางในระดับกระทรวง กรม ทบวง และศูนย์ ซึ่งพบว่ามีการใช้กันมากในประเทศที่มีระบบการปกครองจากศูนย์กลางโดยการส่งเสริมดังกล่าวจะเป็นลักษณะของการกำหนดนโยบาย แผนงาน งบประมาณ และการสั่งการ ปฏิบัติการจากส่วนกลาง การจัดตั้งหน่วยงานท้องถิ่นเป็นระบบของการสั่งผ่านสิ่งกำหนด โดยอำนาจในส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น ประเทศไทยนับเป็นตัวอย่างของการบริหารงานส่งเสริม หรือการปฏิบัติการส่งเสริมแบบรวมศูนย์โดยมีลักษณะโครงสร้างตามระบบบริหารของการส่งเสริมการเกษตร

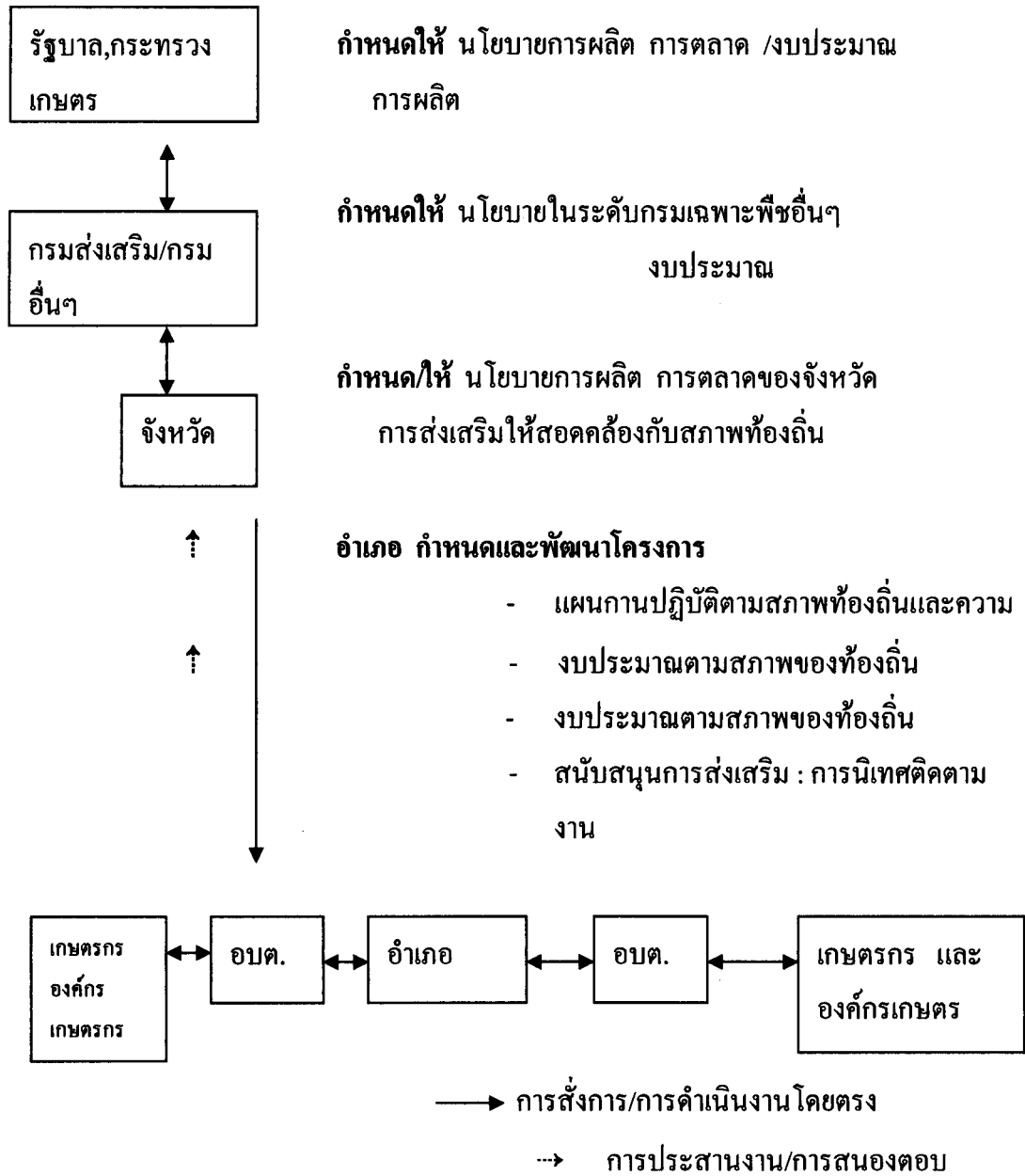
2.7.2 ระบบการส่งเสริมแบบกระจายการส่งเสริมไปสู่จุดการผลิต หรือกระจายไปสู่ท้องถิ่น (decentralized system) เป็นแบบของการส่งเสริมการเกษตร ซึ่งรัฐบาลกลางหรือหน่วยงานกลาง ดำเนินการมอบหมายหรือท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยเน้นให้ท้องถิ่นตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล กำหนดนโยบาย แผน งบประมาณและการปฏิบัติตามสภาพของการเกษตรและความต้องการปัญหา และแนวทางในการพัฒนาได้ตามสภาพภูมิศาสตร์ การตลาด และการสนับสนุนด้านปัจจัยการผลิตได้ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานจะช่วยให้คำแนะนำปรึกษา ซึ่งแนวทางในการดำเนินการได้ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในการกำหนดแนวทาง โนการส่งเสริมตามสภาพความต้องการของเกษตรกร

โครงสร้างของระบบ



ภาพที่ 2.2 รูปแบบและระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบรวมศูนย์ (centralization หรือ top down)

โครงสร้างของระบบ



ภาพที่ 2.3 รูปแบบและระบบการส่งเสริม ระบบการกระจาย (decentralization หรือ bottom up) ที่มา : พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2545) “แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมการเกษตร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการส่งเสริมการเกษตร* หน้าที่ 4 หน้า 215-216 นนทบุรี สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2.7.3 ระบบส่งเสริมโดยสถาบันการศึกษา (education institution system) เป็น การส่งเสริมในเชิงสนับสนุนรูปแบบอื่น ๆ โดยผลจากการศึกษาวิจัย และสรุปบทบาทรื่อง ผลการวิจัย นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งพบว่าเดิมในรูปแบบดังกล่าวนี้สามารถดำเนินการได้อย่าง เบ็ดเสร็จ หรือครบวงจรในการดำเนินการส่งเสริมการเกษตร โดยอาศัยการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ โดยศูนย์กลางการส่งเสริมในแต่ละสถานบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการ พัฒนารูปและใช้ในสหรัฐอเมริกา โดยวิทยาลัยเกษตรหรือมหาวิทยาลัยเกษตรจะเป็น ผู้ดำเนินการ มีการจัดตั้งศูนย์กลางการส่งเสริมการเกษตรของมหาวิทยาลัย และสถาบันที่วิจัยตาม ส่วนต่าง ๆ ของรัฐบาลส่วนกลางกระทรวงเกษตร (USDA) มีหน้าที่ในการให้นโยบายอย่างกว้าง ๆ และสนับสนุนงบประมาณในบางพื้นที่ที่รัฐบาลกลางเห็นว่าจะจะเป็นผลในภาพรวม ได้เรียกการ ส่งเสริมดังกล่าวว่า cooperative extension

2.7.4 ระบบการส่งเสริมโดยเอกชน (private system) เป็นรูปแบบที่มีการ ดำเนินการในหลายประเทศในโลก และขณะนี้ประเทศไทยก็มีการดำเนินการเช่นกัน การ ดำเนินการของเอกชน หรือบริษัทนั้นจะเป็นการส่งเสริมเฉพาะผลผลิต ไม่ว่าจะเป็นด้านปศุสัตว์ ซึ่งพบว่ามีมาก ด้านพืชรองลงมาเป็นการเน้นการผลิตเฉพาะ เพื่อนำไปสู่ธุรกิจการเกษตรอย่าง แท้จริง โดยเอกชนเป็นผู้กำหนดการส่งเสริมผลผลิตตามความต้องการของบริษัทและดำเนินการใน เชิงประสานงานกับเจ้าหน้าที่รัฐในการส่งเสริม ซึ่งปัจจุบันมีกิจกรรมมากขึ้นและสามารถช่วย เกษตรกรในด้านการผลิตมากขึ้น โดยทั่วไปเอกชนจะเป็นฝ่ายสนับสนุนบุคลากรทางด้านการ พัฒนาวิชาการการผลิตเป็นหลัก หน้าที่ของรัฐเป็นผู้ประสานงานและดูแลเกษตรกรให้ได้รับการ พัฒนาผลผลิต และการตลาดอย่างเหมาะสม การดำเนินการส่งเสริมการเกษตรของเอกชนมีการ ดำเนินการในลักษณะที่ครบวงจรทำให้เกษตรกรไม่ต้องพวงและกลัวสถานภาพของตลาด ผลผลิต แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการส่งเสริมของเอกชนยังมีข้อจำกัดหลายประการ

2.7.5 ระบบการส่งเสริมในลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (participatory collaborative action system) จากระบบการส่งเสริมที่กล่าวมาแล้วจะพบว่าเป็นการกำหนด แนวทางจากจุดหนึ่งไปสู่จุดหนึ่ง คือ จากบนสู่ล่างหรือล่างไปสู่บน หรือการจัดการดำเนินการ ส่งเสริมโดยสถาบันการศึกษา และเอกชน เป็นต้น แต่พบว่ามีการทำงานส่งเสริมที่พบมาก ขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาเป็นระบบที่ดี และเกิดผลกระทบต่อการพัฒนา ระบบการส่งเสริมมากขึ้น และมีข้อพิจารณาว่าจะสามารถพัฒนาให้ยั่งยืนได้ การดำเนินการแบบมี ส่วนร่วมในการส่งเสริม โดยเฉพาะจากเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และองค์กรปกครองท้องถิ่น เช่น

อบต. อบจ. หรือเทศบาลตำบล เป็นต้น ร่วมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และหน่วยงานส่งเสริมการเกษตร จะสามารถร่วมดำเนินการส่งเสริมการถ่ายทอดวิชาการไปสู่เกษตรกรในการพัฒนาการผลิต และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ดีที่สุด (พงษ์ศักดิ์ อังสิทธิ์ 2545: 209-210)

2.8 บทบาทโดยรวมของนักส่งเสริมการเกษตร ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

2.8.1 เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ นักส่งเสริมการเกษตรเปรียบเสมือนเป็นสื่อกลางระหว่างแหล่งความรู้กับเกษตรกรเป้าหมาย

2.8.2 เป็นผู้กระตุ้น ชี้นำ และร่วมแก้ไขปัญหาหรือสมาชิกในครอบครัวของเกษตรกรที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรต่างๆ ซึ่งปัญหาทางการเกษตรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ปัญหาที่เกษตรกรรู้อยู่แล้ว แต่ทว่าขาดความรู้และเทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา และต้องการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหานั้นๆ
- 2) ปัญหาที่เกษตรกรไม่รู้มาก่อน เป็นสิ่งที่เกษตรกรยึดถือปฏิบัติมานาน โดยไม่รู้ว่าสิ่งนั้นไม่ถูกต้อง

2.8.3 เป็นผู้ประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบงานเพื่อให้ส่วนต่างๆ เข้ารวมกันและให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน เพราะงานส่งเสริมการเกษตรต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ

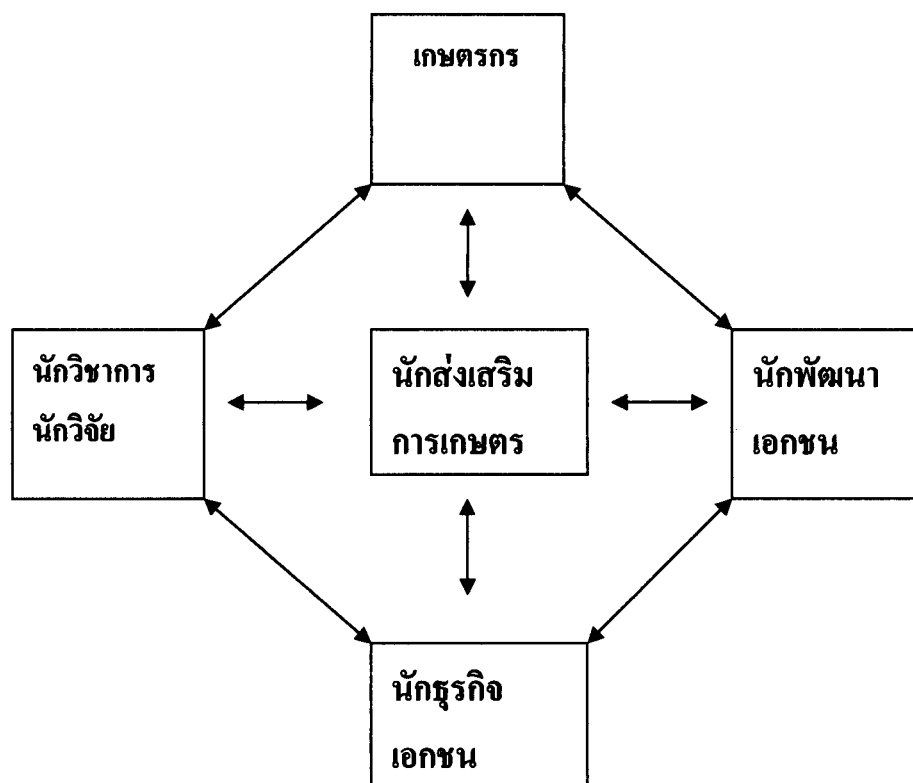
1) **ประการแรก** ประสานงานกับเกษตรกร เกษตรกรผู้นำและสถาบันเกษตรกรในฐานะเป็นบุคคลเป้าหมายของงานส่งเสริมการเกษตร เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจดีต่องานและโครงการส่งเสริมการเกษตร

2) **ประการที่สอง** ประสานงานกับหน่วยงานราชการ ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสนับสนุนและป้องกันปัญหาข้อขัดแย้ง ความซ้ำซ้อนของงานส่งเสริมการเกษตร

3) **ประการที่สาม** ประสานงานกับภาครัฐกิจเพื่อให้ภาครัฐกิจเข้ามามีบทบาททางภาคการตลาด รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งในบางกรณีภาคเอกชนมีบทบาทสนับสนุนปัจจัยการผลิตให้กับเกษตรกรอีกด้วย

4) **ประการที่สี่** ประสานงานกับนักพัฒนาเอกชนเพื่อขอความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติพัฒนาชนบทรวมถึงงานส่งเสริมการเกษตร

วิธีการประสานงานสามารถปฏิบัติได้ 2 ลักษณะ คือ แบบเป็นทางการคือการเสนอรายงาน บันทึก หนังสือ ฯลฯ และแบบไม่เป็นทางการคือ การปรึกษาหารือ พบปะพูดคุย เป็นต้น (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545: 298-299)



ภาพที่ 2.4 บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในฐานะผู้ประสานงาน “เบญจภาคี”

ที่มา: รุ่ง ศิริสัตย์ลักษณ์ และบำเพ็ญ เขียวหวาน “หน่วยที่ 5 บุคลากรในการส่งเสริมการเกษตร”
ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา* หน้า 300 นนทบุรี
สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2545

2.9 กระบวนการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่

2.9.1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ โดยใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล เป็นกลไกหลัก ดังนี้

1) ส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการเกษตรของชุมชนและมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล

2) สร้างกระบวนการเรียนรู้แก่ชุมชนโดยจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ชุมชนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ไขปัญหาเองได้

- สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง
- เรียนรู้พัฒนาการชุมชน
- ประเมินศักยภาพชุมชน
- เรียนรู้ภายนอกชุมชน (ศึกษาชุมชนต้นแบบ)
- กำหนดแนวทางการพัฒนา
- จัดทำแผนชุมชน

3) ดำเนินกิจกรรมตามแผนชุมชน โดยการพัฒนากลุ่ม/เครือข่ายในระดับตำบลมาขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และบริหารจัดการ กิจกรรมของชุมชนด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและพึ่งตนเองได้

2.9.2 บทบาทเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่

การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จะบรรลุผลสำเร็จลงได้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องดำเนินงานตามบทบาท ดังนี้

1) เป็นผู้อำนวยความสะดวก ในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) เป็นที่ปรึกษา แนะนำ และกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนากลุ่ม/เครือข่าย ตามแผนชุมชน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาและให้ข้อมูลทางการเกษตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

3) เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และทำหน้าที่ด้านวิชาการเฉพาะเรื่องตามความเหมาะสมของพื้นที่

4) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการให้ความรู้และการบริการทางการเกษตรแก่เกษตรกร

5) เป็นผู้ให้บริการและถ่ายทอดความรู้วิชาการ ด้านการเกษตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและลักษณะพื้นที่ในรูปแบบการมีส่วนร่วม

6) เป็นผู้ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเกษตรกร

2.9.3 สำนักงานเกษตรอำเภอ สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล และดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

1) จัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ แผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนปฏิบัติงานประจำเดือน

2) ส่งเสริม/พัฒนากลุ่มและเครือข่าย ในการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต

3) ศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานส่งเสริมการเกษตร

4) ประสานและอำนวยความสะดวกในการบริการเกษตรกร

5) จัดประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอประจำเดือน (District monthly Meeting = DM) ในช่วงสัปดาห์ที่ 1 เพื่อการบริหารงานและเสริมสร้างความรู้ภายในหน่วยงาน

2.9.4 การสนับสนุนการทำงานส่งเสริมการเกษตรในตำบล

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการทำงานส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีระบบในการประชุมสัมมนาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวางแผนการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

1) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการเกษตรระดับจังหวัด (Provincial Workshop : PW) เพื่อทบทวนและปรับแผนการดำเนินงานที่ผ่านมา และกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในช่วงต่อไป จัดปีละ 1 ครั้ง

2) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ (District Workshop : DW) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยระดับจังหวัดเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเข้าร่วมด้วยทุกครั้ง กำหนดจัดอย่างน้อย 2 เดือน/ครั้ง ครั้งละ 1 วัน และกำหนดสัปดาห์การจัดเหมือนกันทั้งประเทศในสัปดาห์ที่ 3 โดยอาจแบ่งเป็นสายรวมอำเภอได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้อำเภอหมุนเวียนในการเป็นเจ้าภาพ

3) การประชุมเกษตรจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการระดับเขต เป็นการประชุมร่วมกัน ของผู้บริหารของเขต/จังหวัด เพื่อเป็นการประสานงานเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน

รวมทั้งการบริหาร โครงการ/กิจกรรม ติดตามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน กำหนดจัดประชุมทุก 2 เดือน

4) การประชุมเกษตรอำเภอประจำเดือน เป็นการประชุมร่วมกันของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานระดับจังหวัด และผู้บริหารระดับอำเภอ เพื่อร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน กำหนดให้จัดเดือนละ 1 ครั้ง ในช่วงสัปดาห์ที่ 4 (ทุกสิ้นเดือน)

5) การประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอประจำเดือน (DM) ให้สำนักงานเกษตรอำเภอจัดประชุมเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นประจำทุกเดือน ในช่วงสัปดาห์ที่ 1

- วางแผนการปฏิบัติงานประจำเดือนของสำนักงานเกษตรอำเภอ
- ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

2.9.5 การนิเทศงาน การนิเทศงานดำเนินการเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการ มีส่วนร่วมให้ผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์/ปัญหา กำหนดเป้าหมาย และร่วมตัดสินใจในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในระดับจังหวัดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดทีมนิเทศงาน
- 2) ดำเนินการนิเทศงานในช่วงสัปดาห์ที่ 2 โดยอำเภอได้รับการนิเทศอย่างน้อย 2 เดือนต่อ 1 ครั้ง

2.9.6 การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลดำเนินการเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรของจังหวัด รวมทั้งการนำผลการติดตาม และประเมินผลไปปรับปรุงการทำงานและบริหารงาน โดยให้ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดของการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร

2.9.7 การวิจัยและพัฒนาางานส่งเสริมการเกษตร ให้มีการวิจัยและพัฒนาางานส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม เพื่อสรุปบทเรียนและนำผลการวิจัยดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนาางานส่งเสริมการเกษตรของจังหวัด (กรมส่งเสริมการเกษตร: 2550: 5-7)

2.10 คุณลักษณะของนักส่งเสริมการเกษตรที่พึงประสงค์

ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้น นักส่งเสริมการเกษตรควรมีคุณลักษณะที่ดีเหมาะสมทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม เพื่อสร้างศรัทธาแก่เกษตรกร และเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ 2545: 310-322)

1. คุณลักษณะความพร้อมด้านจิตและวิญญาณในการทำงาน เป็นความพร้อมทางจิตใจภายในและความรู้สึกที่อยู่ภายในตัวของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อการทำงาน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีอุดมการณ์และปณิธานแน่วแน่ในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความซื่อสัตย์มีคุณธรรมจริยธรรม มีความจริงใจตั้งใจจริง มีความรักและศรัทธาต่อชนบทและการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
2. คุณลักษณะด้านศักยภาพและความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องและชัดเจน มีการพัฒนาตนเองและใฝ่รู้โดยการแสวงหาความรู้ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ดีและมีความถ่อมตน มีความคิดอย่างเป็นระบบรู้จักคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างสัมพันธ์ มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีใจกว้างให้ความสำคัญยกย่องและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักสังเกตวิเคราะห์และสังเคราะห์ เรียนรู้จากชาวบ้าน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก และมีความคิดสร้างสรรค์
3. คุณลักษณะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะที่ระบุดังความสามารถในการนำศักยภาพของตนเองไปใช้เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรและสังคมภายนอก ประกอบด้วย การประสานงาน การบริหารจัดการ การถ่ายทอดความรู้และการให้คำปรึกษาและสื่อความหมาย การประชาสัมพันธ์ การทำงานอย่างมีส่วนร่วมร่วมกับเกษตรกร ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล ควรเป็นผู้กระตุ้นหรือสนับสนุนในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์มากขึ้น

2.11 แนวทางการพัฒนาบทบาทบาทนักส่งเสริมการเกษตร

1. แนวทางพัฒนาชนบทบทบาทบาทนักส่งเสริมการเกษตรก่อนการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ด้านการเตรียมการก่อนดำเนินส่งเสริมการเกษตร ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรควรรู้และเข้าใจในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการและองค์การ โดยศึกษาวัตถุประสงค์และโครงสร้างองค์การ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่นและชุมชน โดยการศึกษาสภาพและปัญหาของท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม

1.2 ด้านการเตรียมตัวเพื่อพบกับเกษตรกร นักส่งเสริมการเกษตรต้องพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ด้านต่างๆ โดยการนำข้อมูลในโครงการและองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่น วิชาชีพและเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ การวางแผนทางเพื่อเก็บข้อมูลและรวบรวมข่าวสารและบันทึกข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับชุมชน วิธีการดำรงชีวิต ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ของชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในขณะปฏิบัติงาน

2.1 ด้านการร่วมแก้ปัญหาของเกษตรกร ต้องเข้าไปใกล้ชิดกับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุและจำแนกได้ว่าปัญหาใดเป็นปัญหาที่แท้จริงและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพการเกษตร

2.2 ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรที่เหมาะสมในแต่ละท้องที่ เพื่อให้เกษตรกรเกิดการเรียนรู้ยอมรับ และนำเอาสิ่งที่เหมาะสมไปปฏิบัติในไร่นา

2.3 ด้านการชี้แนะการใช้ปัจจัยการผลิตทางการเกษตร การใช้ปัจจัยการผลิตที่ถูกต้องสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประหยัด และมีผลผลิตเพิ่มขึ้น

2.4 ด้านการชี้แนะการใช้ปัจจัยการผลิตทางการเกษตร โดยเน้นให้เกษตรกรพิจารณาถึงปัจจัยการผลิตด้านต่างๆ คือ ด้านแรงงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตร ด้านเงินทุน และด้านเงินทุน

2.5 ด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารการผลิตและการตลาดแก่เกษตรกร เพื่อเป็นส่วนช่วยให้เกษตรกรได้รับรู้ข้อมูลด้านการผลิต และการตลาด เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของเกษตรกรในการผลิต

2.6 ด้านการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนเพื่อเข้าร่วมพัฒนาเกษตรกร โดยเฉพาะหน่วยงานที่อยู่ในท้องถิ่น คือหน่วยงานราชการ ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัย สาธารณสุข ศึกษาธิการ พาณิชย และอุตสาหกรรม และหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ องค์กรพัฒนาเอกชน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสถาบันการเงินอื่นๆ พ่อค้า และบริษัทเอกชนที่เกี่ยวข้องด้านการตลาดของผลิตผลทางการเกษตร

3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

3.1 การมีส่วนร่วมในการศึกษาข้อมูลและสถานการณ์ของชุมชน (การร่วมศึกษาชุมชน) เจ้าหน้าที่ควรมีกรอบการศึกษาที่ชัดเจนว่าจะศึกษาประเด็นใด ผสมผสานหลาย

เทคนิคในการศึกษาชุมชนตามสถานการณ์ ควรลงไปทำงานร่วมกันเป็นทีม เข้าใจแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและจำเป็นต้องทำความเข้าใจและศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ ความใกล้ชิด และการติดต่อกับอิทธิพลจากภายนอก ศึกษาข้อมูลหมู่บ้านตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ช่วยชาวบ้านสรุปข้อมูล และนำเสนอข้อมูลในระดับต่างๆ และจัดลำดับคำถามแบบต่อเนื่อง คู่มือที่ชาวบ้านเปิดโอกาสให้มีการซักถามกลับและสร้างบรรยากาศให้เกิดความสนุกสนานในระหว่างการศึกษาชุมชน

3.2 การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ ควรใช้กระบวนการกลุ่มในการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ระหว่างการศึกษาชุมชนควรตั้งประเด็นคำถามและเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกับชาวบ้าน เริ่มจากประเด็นปัญหาที่ไม่ยากเกินไปเป็นประเด็นที่ใกล้ตัวชาวบ้านก่อน อาจจะมีการจัดกลุ่มย่อยวิเคราะห์ปัญหาเพื่อได้ข้อมูลและประเด็นชัดเจนขึ้น

3.3 การมีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางแก้ไขและการวางแผน โดยการให้ความสำคัญและนำภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข เลือกแนวทางแก้ไขที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ การเรียนรู้อย่างชัดเจนโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ให้ชาวบ้านเลือกแนวทางแก้ไขที่เป็นประเด็นที่ชาวบ้านสนใจ เสนอแนะและร่วมวิเคราะห์ให้ความสำคัญกับประเด็นที่ชาวบ้านทำด้วยตนเอง และเสริมข้อมูลทางเลือกแก่ชาวบ้านโดยพิจารณาใช้สื่อต่างๆ ประกอบตามความเหมาะสม

4. การมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน

ควรให้เกษตรกรร่วมลงทุน เจ้าหน้าที่ประสานแหล่งสนับสนุน ร่วมกับแกนนำชาวบ้านประเมินสถานการณ์ความพร้อมของกลุ่มเสมอ ระหว่างการดำเนินการเจ้าหน้าที่ควรเข้าไปเยี่ยมเยียนให้ข้อมูลด้านการจัดการและเทคโนโลยี และหากมีความขัดแย้งควรให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการปัญหาและความขัดแย้งนั้นทันที

5. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

โดยการจัดเวทีและกระตุ้นให้เกษตรกรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ วัดผลสำเร็จของงานส่งเสริมการเกษตรควรวัดจากเกษตรกรและให้เกษตรกรมีส่วนร่วม ผลการติดตามประเมินผลควรร่วมกับชาวบ้านให้ทำทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ต้องเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้ประเมินผลงานของเขาด้วยความเป็นจริง และยอมรับความผิดพลาดหากพบถึงเจ้าหน้าที่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข และควรจัดให้มีการติดตามประเมินผลในลักษณะเป็นทีม และให้การเรียนรู้ร่วมกัน

2.12 พื้นฐานความรู้ในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตร

1. ความรู้ด้านวิชาการเกษตร เช่น ความรู้ด้านพืชไร่ พืชสวน สัตวบาล ประมง ปศุสัตว์ ศัตรูและโรคพืช เศรษฐศาสตร์เกษตร เป็นต้น
2. ความรู้ด้านการส่งเสริมการเกษตร นักส่งเสริมจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในการถ่ายทอดความรู้โดยตรงต่อเกษตรกร รวมทั้งการประสานงาน และการดำเนินกิจกรรมพัฒนาอาชีพการเกษตรของเกษตรกรผู้เกษตรกร
3. ความรู้ด้านจริยธรรมและสามัคคีธรรม เป็นพื้นฐานความรู้สำหรับการพัฒนาจิตใจ เพื่อตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
4. ความรู้สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรนอกจากนี้ นักส่งเสริมการเกษตรต้องมีความรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยา ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ และกระบวนการกลุ่ม

2.13 การสนับสนุนขององค์การต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะสามารถดำเนินการตามบทบาทหน้าที่แล้ว องค์การหรือหน่วยงานส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีแนวทางในการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปรับโครงสร้างและระบบงานให้เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อแนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งตอบสนองความต้องการของเกษตรกรอย่างแท้จริง
2. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับเกษตรกร โดยเน้นการทำงานในชุมชนอย่างใกล้ชิด
3. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในระหว่างการทำงาน และส่งเสริมการสร้างเวทีเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน
4. สนับสนุนข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัยในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการผลิต และการตลาด
5. องค์การควรช่วยประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งลดความซ้ำซ้อน และความขัดแย้งในระดับพื้นที่
6. สนับสนุนโครงการ งบประมาณที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเกษตร

7. จัดระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยการกำหนดร่วมกันของทุกระดับ โดยมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดรวมทั้งนิเทศงานเพื่อแนะนำ ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

8. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีการตอบแทนที่ยุติธรรมต่อผู้ที่ทำงานทำให้เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

9. ทำการศึกษา วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางด้านการส่งเสริมการเกษตร เพื่อถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่อไป

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักส่งเสริมการเกษตรและการสนับสนุนขององค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตรที่ควรมีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้น นักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการ ด้านองค์กรและการบริหารจัดการในองค์กร บทบาท เป็นต้น เพื่อให้ นักส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ นำความรู้ นั้นส่งเสริมให้เกษตรกรเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ตลอดจนการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้สามารถดำเนินการส่งเสริมการเกษตรได้เต็มที่ ทำให้เกิดความพึงพอใจส่งผลปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

3.1 การจัดการความรู้

3.1.1 การจัดการความรู้ในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

- 1) การจัดการความรู้เชิงองค์กร เป็นการจัดการความรู้ชัดเจน (explicit knowledge) โดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ จัดทำแผน/กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ และใช้ในการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานพัฒนาข้าราชการ
- 2) การจัดการความรู้กลุ่ม/เครือข่าย เป็นการจัดการความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถอดองค์ความรู้จากความรู้ฝังลึก พัฒนาคุณอำนวยให้สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)

3) การจัดการความรู้ปัจเจก/ใจ เป็นการจัดการความรู้สึกตัว (mental model) โดยเริ่มจากเรื่องที่น่าสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ และดูสิ่งที่กำกับอยู่ในใจ (เอกสารสรุปสำหรับผู้บริหาร “การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ” 2550: 3)

3.2 ความหมายการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2549: 3) การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และบรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

ชันธฤทธิ์ ปฐมเล็ก (2547: 111-112) การจัดการความรู้ หมายถึง การสร้าง การเก็บรวบรวมความรู้ (capturing) ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งอาจเป็นความรู้ของบุคลากรภายใน องค์กร องค์กร คู่ค้า คู่แข่ง โดยเน้นความรู้ที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อองค์กรก่อน แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ (classification) และวิธีการเข้าถึงให้ง่าย (access) พร้อมใช้ได้ทันที

จักรพงษ์ สุทธาภกุล (2547: 118) การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการสารสนเทศและความรู้ที่นับว่าเป็นสิ่งสำคัญหรือทรัพย์สินที่เป็นนามธรรม (intangible asset) ที่องค์กรต้องการใช้เป็นส่วนสำคัญของการสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2547: 20-21) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ผ่านการกระทำ ทั้งนี้เนื่องจากคำว่า “ความรู้” ที่นำมาใช้ภายใต้บริบทของการจัดการความรู้นั้นไม่ได้กินความหมายเพียงแต่ตัวเนื้อหาความรู้อย่างที่เรารู้จักกันทั่วไป หากแต่ในคำว่ารู้นั้น มีทั้งส่วนที่เป็นทักษะ (skill) มีส่วนที่เป็นการปฏิบัติ (practice) มีทั้งส่วนที่เป็นทัศนคติ (attitude) อารมณ์ ความรู้สึกรวมอยู่ในคำว่าความรู้นั้นด้วย การพยายามทำความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ โดยที่คำว่าความรู้สึกมีความหมายกว้างขวางเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ผ่านการกระทำเพื่อส่งเสริม (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม : สกส.) ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการความรู้ ไม่ทำไม่รู้ โดยที่อาจารย์มักจะหยิบยกตัวอย่างการหัดขี่จักรยานว่า ถ้ามันแต่นั่งฟังวิธีการขี่จักรยาน แต่ไม่ยอมจับจักรยานขึ้นมาขี่จริง รับรองว่าขี่ไม่เป็นแน่ๆ”

สมชาย นำประเสริฐ (2546: 50) กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการในการจัดการบริหารความรู้ขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งแต่ละบุคคลหรือองค์กรอาจมีเป้าหมายที่เหมือนหรือแตกต่าง

ถนอมวงศ์ หาญมนตรี (2548: 18) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการ (process) ที่เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการเพิ่มมูลค่าของกิจกรรมหรือตั้งใจผลสัมฤทธิ์หรือสร้างความรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิมขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร โดยรวมถึงการรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ที่นำมาสร้างเป็นความรู้ การตีความทำความเข้าใจถึงที่มาและการตรวจสอบความรู้นั้นๆ ตลอดจนแบ่งปันความรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ขบคิดต่อยอดสำหรับนำไปใช้งานตามเป้าหมายที่กำหนด

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้ หรือวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ด้านการใช้ความรู้ ด้านการเคลื่อนย้าย/กระจาย/การแบ่งปันความรู้ และด้านการสร้างความรู้ใหม่

3.3 องค์ประกอบ เป้าหมาย เครื่องมือ และแรงจูงใจในการจัดการความรู้

3.3.1 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

ความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานขององค์ประกอบที่สำคัญ คือ การทำงานของคน (people) กระบวนการทางธุรกิจ (business process) และเทคโนโลยี (technology) ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (น้ำทิพย์ วิภาวิน 2546: 87-88)

1) *ด้านคน* หัวใจของการจัดการความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ (gathering information) และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ (synthesizing) รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ตามโมเดลของการจัดการความรู้ คือ การสร้าง (creating) การจัดการ (organization) และการนำไปใช้ (applying knowledge) ดังนั้น กลยุทธ์หลักที่องค์การธุรกิจนำไปใช้เพื่อสร้างได้เปรียบทางการแข่งขันในทศวรรษนี้มุ่งความสามารถของคน การพัฒนาคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ กระบวนการ และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยน และทำให้ความรู้ที่ต้องการได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่

องค์กรต้องการ เป็นการผสมผสานความรู้จากหลายศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการ (management science) ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) และพฤติกรรมองค์กร (organization behavior)

2) **ด้านกระบวนการของการจัดการความรู้** ประกอบด้วย แนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร แล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้าง รูปแบบ และตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่โดยการบริหารกระบวนการนั้น จะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร

3) **ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่แต่ละองค์กรต้องการ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้มีความหมายกว้างกว่าเทคโนโลยี และความรู้ของบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ปัจจุบันความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน สถานที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้กลายเป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการดำเนินงาน และการแข่งขัน โดยที่วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี ระบบและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานขององค์กรล้วนมีพื้นฐานมาจากความรู้และความชำนาญทั้งสิ้น ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรควรบริหารจัดการความรู้ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ และการให้บริการลูกค้าทั้งภายในและภายนอก Marquardt ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการดังนี้ (พรชิตา วิเชียรปัญญา. 2547 : 42-47)

3.3.2 การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรดังนี้

1) **การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร** (internal collection of knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร กลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร การได้มาซึ่งความรู้ต่างๆ จากภายในองค์กรสามารถทำได้ 3 ข้อ ดังนี้ 1) การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน

การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงานิ ระบบที่เลี้ยง เป็นต้น 2) การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ 3) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ

2) การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร

(external collection of knowledge) การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้ เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กร ต้องอาศัยความคิด และการ สร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่างๆ 7 ข้อ ดังนี้ 1) การใช้ มาตรฐานเปรียบเทียบ (benchmarking) กับองค์กรอื่น 2) การจ้างที่ปรึกษา 3) การเปิดรับข่าวสาร จากหลากหลายสื่อ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ e-mail บทความ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ เป็นต้น 4) การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี 5) การรวบรวมข้อมูลจาก ลูกค้า คู่แข่งขันและแหล่งอื่นๆ 6) การจ้างพนักงานใหม่ 7) การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้าง พันธมิตรและการร่วมลงทุน

3.3.3 การสร้างความรู้ (knowledge creation) การแสวงหาความรู้นั้นเป็นการ ปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (generative) การสร้าง ความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุกๆ คนสามารถ เป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้มีดังนี้

- 1) บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงาน ร่วมกันอย่างใกล้ชิด
- 2) การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้ เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแข่งขันทั่วทั้งองค์กร
- 3) ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกันรูปแบบนี้ อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว
- 4) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้ เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้
- 5) การเรียนรู้โดยการใช้ปฏิบัติ
- 6) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

7) การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3.3.4 การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (knowledge storage and retrieval) ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่ องค์กรเรียกว่า เป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ องค์กรควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

- 1) โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
- 2) จัดให้มีการจำแนกรายการต่าง ๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบายหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้
- 3) อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ

ในการจัดโครงสร้างองค์ความรู้ องค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันในการค้นคืนความรู้ ระบบการเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพคือ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตามความจำเป็นของการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ หน้าที่/การใช้สารสนเทศ และสถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้ เป็นต้น

ในส่วนของ การค้นคืนความรู้ (retrieval) เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์กรควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับการค้นหาความรู้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อ และทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การทำสมุดหน้าเหลือง (yellow pages) ขององค์กร หรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครื่องมือการทำงานตามระดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

3.3.5 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (knowledge transfer and utilization) การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจาก

องค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้าน อิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศ และความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีก บุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมีวิธีการต่าง ๆ 8 ข้อ ดังนี้ 1) การสื่อสารด้วยการเขียน (การบันทึก การรายงาน จดหมายข่าวประกาศ) 2) การ ฝึกอบรม 3) การประชุมภายใน 4) การสรุปข่าวสาร 5) การสื่อสารภายในองค์กร (วิดีโอทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง) 6) การเยี่ยมชมงานต่างๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น 7) การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน 8) ระบบพี่เลี้ยง

3.4 เป้าหมายของการจัดการความรู้

มี 3 ประการใหญ่ๆ ได้แก่

3.4.1 เพื่อการพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

3.4.2 เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการทุกระดับ

3.4.3 เพื่อการพัฒนาฐานความรู้ ขององค์กร หรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุน ความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตให้ดีขึ้น

3.5 เครื่องมือในการจัดการความรู้

เครื่องมือในการจัดการความรู้ ที่สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้ (สคส.) นำมาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือชุด “ธารปัญญา” ประกอบด้วยเครื่องมือหลัก 5 ชิ้น คือ

3.5.1 **ตารางอิสรภาพ** เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการเริ่มต้นทำการจัดการความรู้ ในส่วนที่เป็นหัวปลา เป็นส่วนการจัดทำวิสัยทัศน์จัดการความรู้ (knowledge vision) คือต้อง เริ่มต้นด้วยเป้าหมาย (goal) ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) ต้องรู้ว่าสถานะที่ต้องการ (desired state) คืออะไร โดยที่ตรงจะร่วมกันกำหนด และระบุไว้ตรงส่วนบนของตาราง เพื่อเตือนใจไว้ เสมอว่ากำลังทำการจัดการความรู้นี้เพื่ออะไร

3.5.2 **แผนภูมิแม่น้ำ (river diagram)** เป็นเครื่องมือที่นำความสามารถของทุก หน่วยงานในกลุ่มออกมาในรูปแผนภูมิแม่น้ำ โดยแต่ละหน่วยงานสามารถนำความสามารถของ ตนเองมาแสดงเทียบเคียงสมรรถนะ (แม่น้ำ) ทำให้เห็นสถานภาพของคนว่าอยู่ตรงไหนของกลุ่ม

ถือว่าเป็นการเทียบเคียงสมรรถนะ (benchmarking) อย่างหนึ่ง ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองต่อไป

3.5.3 แผนภูมิขั้นบันได (stair diagram) เป็นเครื่องมือที่ใช้แสดงค่าความแตกต่าง (GAP) ระหว่างระดับที่ตั้งไว้เป็นเป้าหมาย (target) กับระดับที่ประเมินได้หรือสถานการณ์ในปัจจุบัน (current) ของแต่ละหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่ “พร้อมให้” หรือ “พร้อมแบ่งปันความรู้” คือกลุ่มที่มีขีดความสามารถค่อนข้างสูง และกลุ่มที่ต้องการจะพัฒนาเรียกว่าเป็นกลุ่มที่ “ใฝ่รู้” คือกลุ่มที่มีขีดความสามารถค่อนข้างต่ำ

3.5.4 ขุมความรู้หรือคลังความรู้ (knowledge assets) ขุมความรู้เป็นเครื่องมือที่ใช้บันทึกเรื่องเล่าระหว่างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นประเด็นหรือคำแนะนำหลักๆ จำนวนไม่มากนัก (ไม่ควรเกิน 10 ประเด็น) ที่ได้มาจากการสรุปบทเรียนในช่วงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนที่สอง ได้แก่ เรื่องเล่าหรือคำพูดที่เข้าใจที่สามารถนำไปผูกไว้กับประเด็นในส่วนแรกได้ ทำให้ประเด็นที่ใส่ไว้มีความชัดเจน มองเห็นส่วนที่เป็นบริบท และส่วนสุดท้ายเป็นส่วนที่ให้รายละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเอกสาร เทปเสียงหรือวิดีโอที่ถ่ายเก็บไว้ก็ได้ หรืออาจเป็นเพียงการให้แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมไว้สำหรับผู้สนใจและต้องการไปศึกษาต่อ และพื้นที่ประเทืองปัญญา

3.6 แรงจูงใจในการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2549: 6-8) การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มต้นด้วย

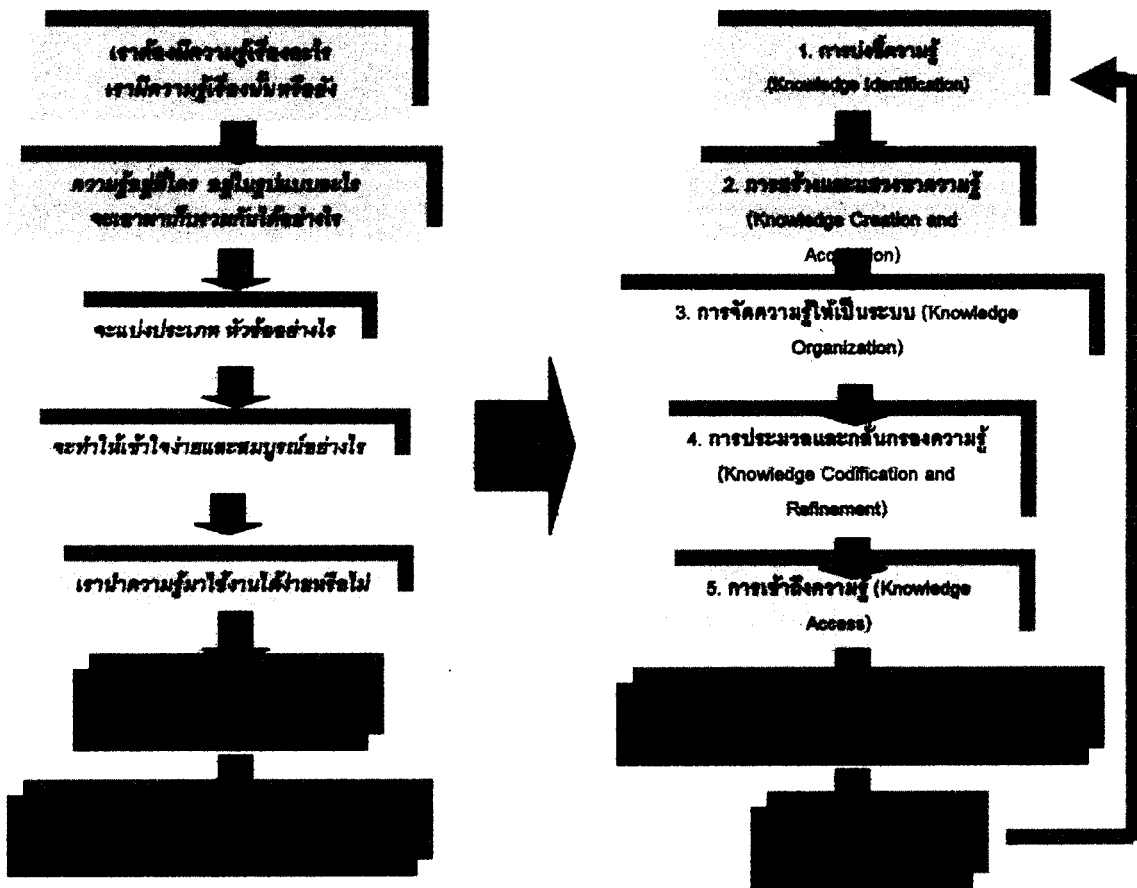
- สัมมาทิฐิ : การใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว
- การจัดการที่มิริเริ่มดำเนินการ
- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง
- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจแท้ ต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายทำงาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงาน เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้

แรงจูงใจเทียม จะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และนำไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทยมีมากมายที่พบบ่อยที่สุดในวงการราชการ คือทำเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ อาจมาจากความต้องการผลงานของหน่วยงานภายในองค์กร เช่นพัฒนาบุคลากร หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือหน่วยพัฒนาองค์กร ต้องการให้การจัดการความรู้ในการสร้างความเด่น หรือสร้างผลงานของตน ไม่เข้าใจความหมายและวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง ในการจัดการแรงจูงใจต้องและเชื่อในเรื่องนั้นและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังจนบรรลุความสำเร็จ

3.4 กระบวนการจัดการความรู้



ภาพที่ 2.6 กระบวนการจัดการความรู้

ที่มา : ภาพประกอบจากการบรรยายของ ดร.ประพนธ์ ผาสุขยิด “การสัมมนาการจัดการความรู้ของ กรมส่งเสริมการเกษตร” ระหว่างวันที่ 7 – 8 มีนาคม 2548 ณ โรงแรมราชมงคล

กระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management process) เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

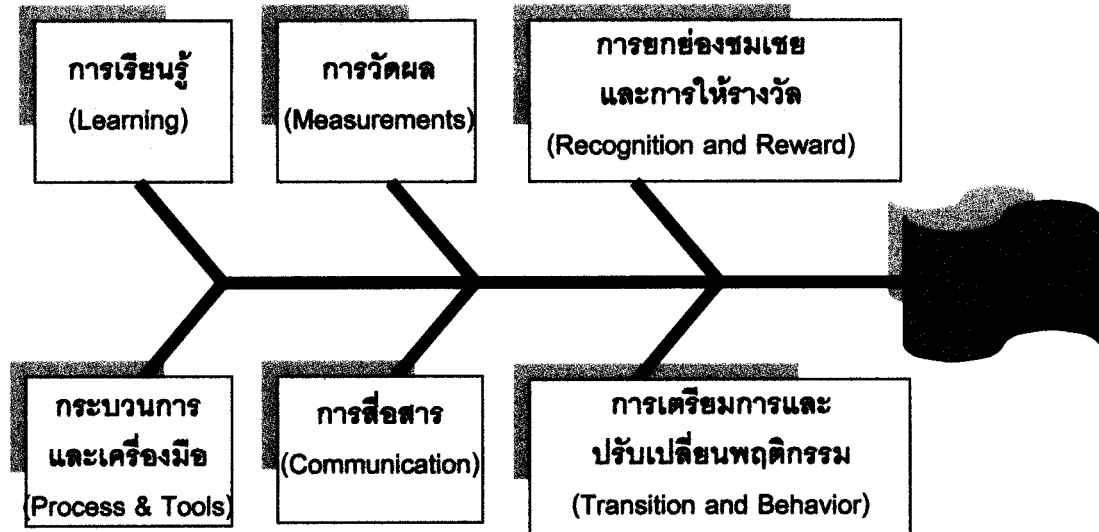
1. การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่าวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย คืออะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องรู้อะไร มีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้ออกไป
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำงานให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการให้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้ → นำความรู้ไปใช้ → เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ: 2549: 4)

สรุปแล้วการจัดการความรู้ไม่ใช่เป้าหมายของมันในตัวเอง ไม่ใช่สูตรสำเร็จเพื่อการบรรลุผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ใช่วิธีการที่เห็นสูตรสำเร็จตายตัว ไม่ใช่การนำความรู้มาจัดระบบหรือที่เรียกว่านำมาทำ package เพื่อให้เหมาะกับผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ไม่ใช่การดำเนินการ “ถอดความรู้” จากกิจกรรมการพัฒนาชุมชน หรือพัฒนาชนบท และไม่ใช่กิจกรรมรวบรวมความรู้นำไปใส่ในคอมพิวเตอร์ หรือใส่ในเว็บไซต์ เพื่อให้บริการผู้อื่น (วิจารณ์ พานิช 2549: 4)

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้สำหรับนักปฏิบัติ คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมาย

เพื่อพัฒนาองค์กร และบรรลุเป้าหมายเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งนักปฏิบัติต้องดำเนินการเป็นกระบวนการ โดยการบูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน

3.6 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง



Robert Osterhoff

ภาพที่ 2.7 แบบแสดงกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง(change management process) ที่มา : ภาพประกอบจากการบรรยายของ ดร.ประพนธ์ ผาสุขยัตติ “การสัมมนาการจัดการความรู้ของ กรมส่งเสริมการเกษตร” ระหว่างวันที่ 7-8 มีนาคม 2548 ณ โรงแรมมารวย การ์เด้น

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management process) เป็นกรอบแนวความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน
2. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น แต่ละคนมีส่วนร่วมได้อย่างไร

3. กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยน ความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร

4. การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

5. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (system) วัดที่ผลลัพธ์ (out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (out come)

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ 2549: 5-6)

3.7 ประเภทของความรู้

วิจารณ์ พานิช (2548: 47) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของความรู้ แบ่งเป็น 3 ชนิด ดังนี้

3.7.1 **ความรู้ที่เปิดเผย (explicit knowledge)** รู้กันทั่วไป พบเห็นโดยทั่วไปใน หนังสือ ตำรา สื่อต่างๆ เข้าถึง และแลกเปลี่ยนได้ไม่ยาก

3.7.2 **ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (embedded knowledge)** แฝงอยู่ในรูป กระบวนการทำงาน คู่มือ กฎเกณฑ์ กติกา ข้อตกลง ตารางการทำงาน บันทึกจากการทำงาน

3.7.3 **ความรู้ที่ฝังลึกในคน (tacit knowledge)** ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่คนได้มาจากประสบการณ์ ข้อสังเกตที่สั่งสมมานานจากการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงจนเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูง แต่แลกเปลี่ยนยาก

การแบ่งความรู้ มองได้ในหลายมิติ แต่มิติที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือมองในด้าน “รูปแบบที่มองเห็น” ซึ่งมี 2 ประเภท ดังนี้ (Choo 2000: 235 อ้างถึงใน วิจารณ์ พานิช 2546: 58, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2544: 68-70)

1. ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดเจน (tacit knowledge) หรือความรู้ซ่อนเร้น จัดเป็นความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อหรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกตการณ์สนทนา การฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์ และการนำมาเล่าสู่กันฟัง ดังนั้น จึงไม่สามารถจัดให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้ และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้โดยการสังเกตและเลียนแบบ

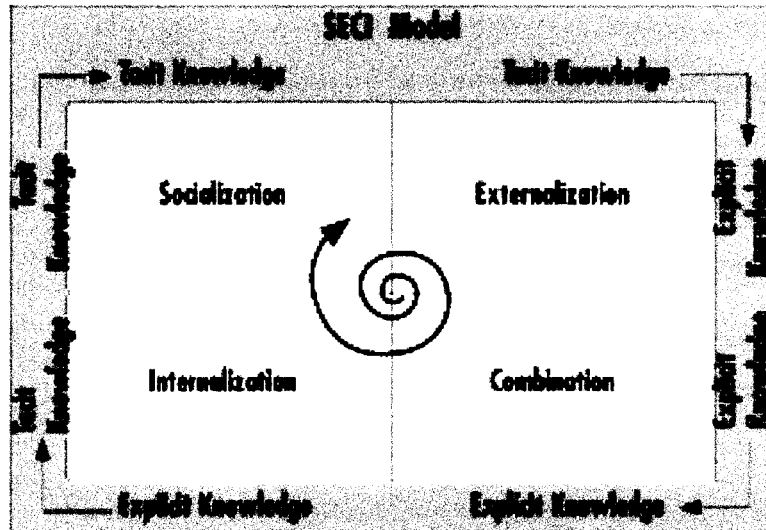
2. ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (explicit knowledge) หรือความรู้เด่นชัดเป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และใช้ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสารขององค์กร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ อินทราเน็ต ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวกที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวกโดยที่ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน

ส่วน Davis Snowden แห่งศูนย์พัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ชื่อ Cynefin Centre ของบริษัทไอ บี เอ็ม ได้เสนอให้จำแนกความรู้ออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. Artefact หมายถึง วัตถุซึ่งห่อหุ้มความรู้หรือเทคโนโลยีไว้ หรือ มีความรู้ฝังลึกอยู่ภายใน
2. Skills หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานหรือการกระทำกิจการต่างๆ อันเป็นผลจากการได้ฝึกทำหรือทำงานจนเกิดทักษะ
3. Heuristics หมายถึง กฎแห่งสามัญสำนึก หรือเหตุผลพื้นๆ ทั่วไป
4. Experience หมายถึง ประสบการณ์จากการได้ผ่านงานหรือกิจการเช่นนั้นมาก่อน
5. Talent หรือ Natural talent หมายถึง พรสวรรค์อันเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัวที่มีมาแต่กำเนิด

คุณสมบัติทั้ง 5 กลุ่มนี้เป็นความรู้ทั้งสิ้น และต้องรู้จักนำมาใช้ประโยชน์ในกระบวนการจัดการความรู้ (วิจารณ์ พานิช 2547: 1)

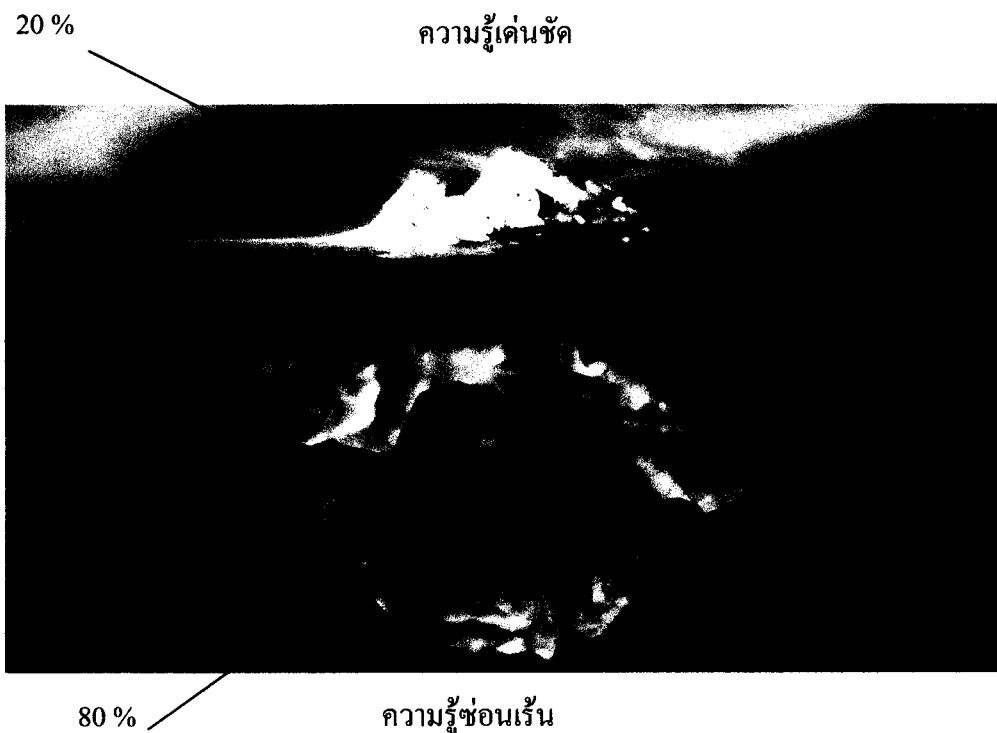
ความรู้ซ่อนเร้น



ภาพที่ 2.8 แบบแสดงการสร้างความรู้

ที่มา : ฐวัฒน์ แดงหาญ “เส้นทางการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ”

ภาพประกอบการบรรยาย 2550

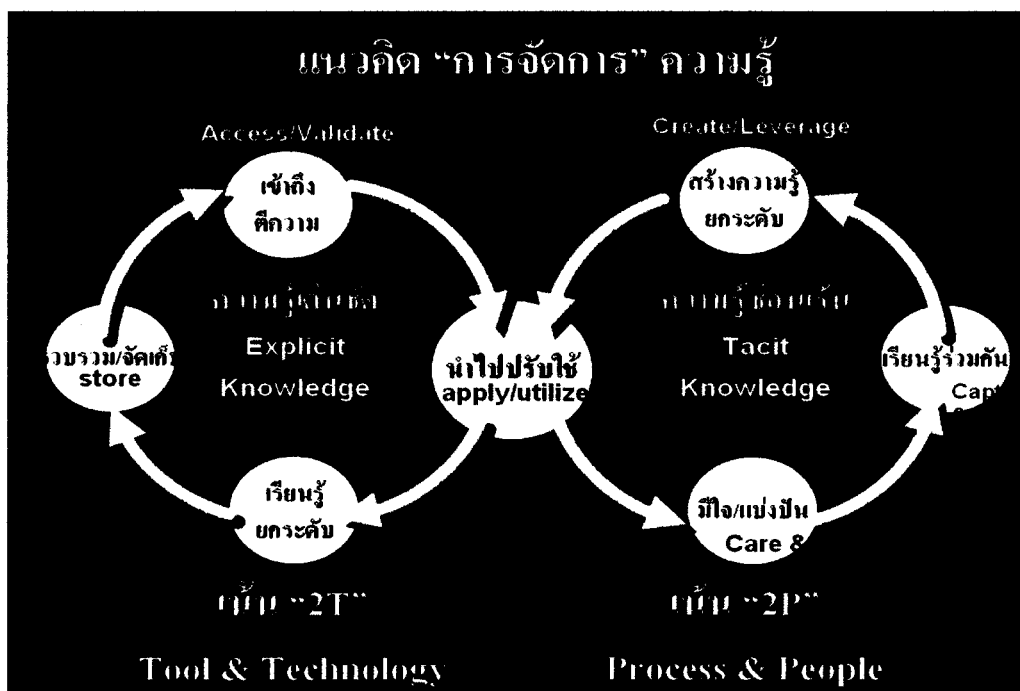


ภาพที่ 2.9 แบบแสดงความรู้เด่นชัดและความรู้ซ่อนเร้น

ที่มา : ธวัชรัตน์ แดงหาญ “เส้นทางการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ”

ภาพประกอบการบรรยาย 2550

การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงต่อไป (คู่มือทางซ้ายในรูป) ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป (คู่มือทางขวาในรูป) ในชีวิตจริง ความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับสับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit



ภาพที่ 2.10 ภาพแสดงแนวคิดการจัดการความรู้

ที่มา : ภาพประกอบจากการบรรยายของ ดร.ประพนธ์ ผาสุกยี่ด “การสัมมนาการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร” ระหว่างวันที่ 7 – 8 มีนาคม 2548 ณ โรงแรมมารวยการ์เด็น

3.8 วิธีการแสวงหาความรู้ภายในองค์กร

องค์กรสามารถแสวงหา และพัฒนาความรู้ ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2544)

3.8.1 การจัดหา (acquisition) เป็นวิธีการหนึ่งในการได้ความรู้ใหม่ ๆ ภายในองค์กรด้วยวิธีการต่าง ๆ

1) การไปเรียนรู้หรือลอกเลียนมาจากองค์กรอื่น โดยไม่สนใจว่าความรู้นั้นมีจุดเริ่มต้นจากที่ไหน แต่ให้ความสนใจว่าความรู้นั้นสามารถนำมาปรับใช้ภายในองค์กรได้เพียงใด

2) การเข้าไปซื้อหรือควบกิจการ ในปัจจุบันองค์กรหลายแห่งได้เข้าไปซื้อหรือควบกิจการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ความรู้ของบริษัทที่เข้าไปซื้อ เช่น ในกรณีที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมด้านคอมพิวเตอร์

3) ว่าจ้างบุคลากรที่มีความรู้ที่ต้องการเข้ามาทำงานภายในองค์กร

3.8.2 การเช่า (rental) หรือการเช่าความรู้ ซึ่งในกรณีของการเช่าความรู้นี้จะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ให้เกิดขึ้นด้วย อาทิเช่น

1) การให้ทุนสนับสนุนแก่สถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ที่ต้องการ

2) การจ้างที่ปรึกษาเข้ามาให้คำปรึกษาในเรื่องที่ต้องการ

3.8.3 การพัฒนา (development) เป็นการพัฒนาความรู้ขึ้นมาภายในองค์กรเอง โดยอาจจะมีการลงทุนในด้านการวิจัยและพัฒนา เป็นต้น การหลอมรวมกัน (fusion) เป็นการนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เข้ามาประชุม หรือทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น

3.9 คนสำคัญของการจัดการความรู้

3.9.1 คุณเอื้อ หรือ คุณเอื้อระบบ (Chief Knowledge Officer - CEO) เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ทำหน้าที่จัดการระบบของการจัดการความรู้ โดยมีภารกิจดังต่อไปนี้

1. ร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” หรือเป้าหมายของการจัดการความรู้ในหลายระดับ ให้ “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ โดยอาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อการบรรลุเป้าหมายให้พนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมกันเป็นเจ้าของ “หัวปลา”

2. เชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. จัดบรรยากาศแนวราบและการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ ภายในองค์กร

4. จัดให้มีแผนการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร และมีการปรับปรุงแผนเป็นระยะๆ ให้เป็นแบบบูรณาการ พัฒนาบุคคล พัฒนาองค์กรและการจัดการความรู้เข้าด้วยกัน

5. จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมการจัดการความรู้ หมายถึง เงิน เวลา บุคลากร รวมทั้งระบบสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

6. เชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมด้านการสร้างสรรค์อื่น ๆ ภายในและภายนอกองค์กร

7. คอยติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวของการดำเนินการจัดการความรู้ แสดงความชื่นชมในความสำเร็จ ในเบื้องต้น ให้คำแนะนำบางเรื่องเพื่อแสดงความสนใจ และจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ รวมทั้งจัดให้มีรางวัลที่อาจไม่ใช่สิ่งของ แต่จะเน้นการสร้างสภาพภูมิใจในความสำเร็จ

8. ร่วม share ทักษะในการเรียนรู้ และทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว

9. คอยเชื่อมโยงให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรรับรู้ความเคลื่อนไหวของการจัดการความรู้และให้ได้แสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

10. จัดให้มีรายงานผลและกิจกรรมการดำเนินการจัดการความรู้รายงานประจำปี และเอกสารกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ขององค์กร

11. จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ในลักษณะของ “การประเมินเพื่อส่งเสริมความสำเร็จ” เพื่อประโยชน์ต่อการปรับตัวในการดำเนินการ และจัดให้มีการประเมินผลกระทบของการดำเนินการจัดการความรู้เมื่อดำเนินการไประยะหนึ่ง

3.9.2 คุณอำนวย (knowledge facilitator) สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม เรียกผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ “คุณอำนวย” ส่วนโนนากะ เรียกว่า Knowledge Activist และยังมีผู้อื่นเรียก Knowledge Broker หน้าที่หลักของคุณอำนวย คือ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในเชิงกิจกรรม เชิงระบบ และเชิงวัฒนธรรม นอกจากนั้น ศ.นพ. ประเวศ วะสี เรียกคนเหล่านั้นว่า “ช่างเชื่อม” ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผู้มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ กับผู้ต้องการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

3.9.3 คุณกิจ (knowledge practitioner) คือ ผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ ประมาณ ร้อยละ 90 ของทั้งหมด ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า “คุณกิจ” คือผู้จัดการความรู้ตัวจริง เป็นผู้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ “ห้วปลา” คุณกิจ จะต้องมีทักษะในการฟัง ทักษะในการพูด ทักษะในการคิดเชิงบวก ทักษะในการนำความรู้ หรือวิธีการใหม่ ๆ ไปทดลอง ทักษะในการสังเกต วัด หรือนับ เพื่อบันทึกผลการทดลอง ทักษะในการประเมินผลการทดลองด้วยตนเอง หรือร่วมกับเพื่อน “คุณกิจ” ด้วยกัน และทักษะในการจดบันทึก

3.9.4 คุณลิขิต (note taker) คือผู้ทำหน้าที่จดบันทึกในกิจกรรมจัดการความรู้ โดยอาจทำหน้าที่เป็นการเฉพาะกิจ ในตลาดนัดความรู้ปฏิบัติการในการจัดการความรู้หรือมหกรรมในการจัดการความรู้

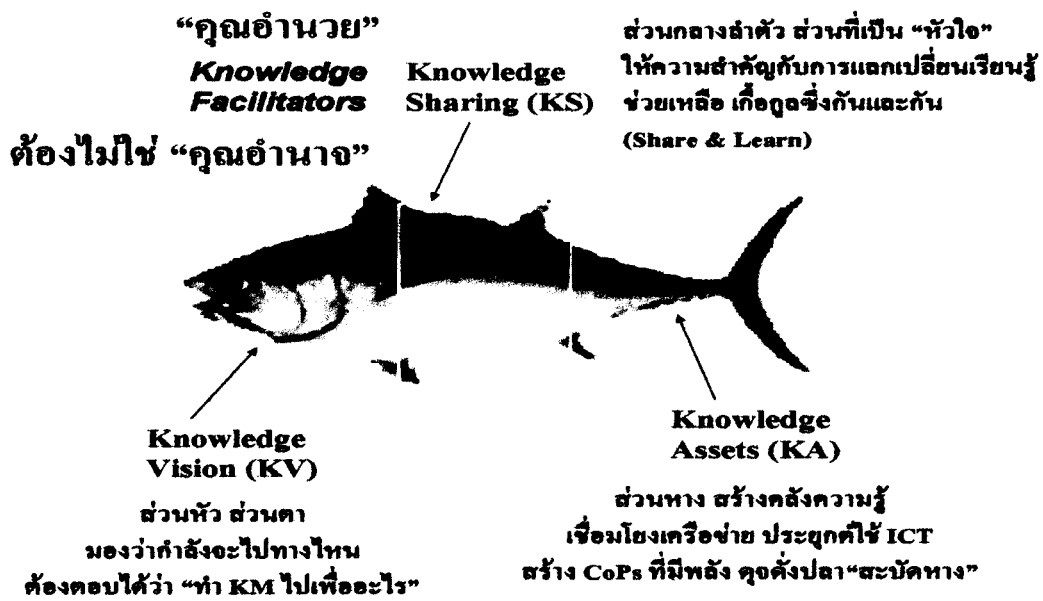
3.9.5 คุณประสาน (network management) ทำหน้าที่เชื่อมประสานงานเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างองค์กร หรือระหว่างหน่วยงาน ซึ่งมีภารกิจ คือ

1. จัดให้มีการตกลงเป้าหมายร่วมกันของการจัดการความรู้ในองค์กรภาคีเครือข่าย
2. จัดให้มีข้อตกลงยุทธศาสตร์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายหรือผ่านสื่อต่างๆ
3. จัดให้มีข้อตกลง “หัวปลา” (Knowledge Vision-KV) ของเครือข่ายว่าจะเน้นที่เป้าหมายความรู้กลุ่มใด
4. จัดให้ร่วมกันกำหนดกติกาหรือข้อตกลงที่องค์กรสมาชิกเครือข่าย และบุคคลในองค์กรจะต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกัน อาจต้องมีบทลงโทษหากมีการละเมิดข้อตกลงข้อตกลงควรเป็นข้อตกลงใหญ่ๆ ไม่ควรมีรายละเอียดปลีกย่อยเกินไป
5. จัดทำกำหนดการของเครือข่ายว่าจะมีกิจกรรมอะไร เมื่อไร ที่ใด แต่ละภาคีเครือข่ายต้องเตรียมอะไรมาแลกเปลี่ยนกัน
6. จัดหา “คุณวิศาสตร์” (IT expert) มาช่วยออกแบบและดูแลระบบไอทีสำหรับใช้ในการจัดเก็บขุมความรู้ และเอกสารอื่น ให้เป็นระบบ และสมาชิกเข้าถึงง่าย
7. จัดให้ร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่าย
8. ดำเนินการเอง หรือจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยติดตามกิจกรรมจัดการความรู้ในองค์กรที่เป็นสมาชิกเครือข่ายเพื่อแสวงหาความสำเร็จ
9. อาจจัดทำ จดหมายข่าว ของเครือข่าย สำหรับกระตุ้นกิจกรรมของเครือข่าย และเป็นเครื่องมือรวบรวมเรื่องราวและผลงานดี ๆ ของเครือข่าย
10. ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการหรือคณะกรรมการของเครือข่าย
11. จัดให้มีการร่วมกันประเมินความก้าวหน้าของกิจกรรมตามที่วางแผนไว้ และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาคต่อไป

3.9.6 **คุณวิศาสตร์ (IT wizard)** คือ “พ่อมด/แม่มดค้ำยัน ไอที ที่สามารถ ออกแบบและจัดดำเนินการระบบไอทีที่เหมาะสมแก่การจัดการความรู้ขององค์กร หรือของ เครือข่าย คุณวิศาสตร์อาจทำงานเป็นทีม หรือทำงานเดี่ยวคนเดียวก็ได้

3.9.7 **คุณประมวล** คือ ผู้ดูแลฐานข้อมูลความรู้ในระบบ IT ทำหน้าที่ประมวล ความรู้ในระบบ ตีความ และยกระดับเป็นความรู้ที่สูงขึ้นหรือเชื่อมโยงมากขึ้น

3.9.8 **ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)** คือ คนกลุ่มเล็กๆ ซึ่ง ทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่ง มีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน มักจะไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งโดยองค์กร เป็นกลุ่มที่เกิดจากความ ต้องการทางสังคม และพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ (วิจารณ์ พานิช 2551: 1-6)



ภาพที่ 2.11 TUNA Model (Thai –UNAids Model)

ที่มา : ภาพประกอบจากการบรรยายของ ดร.ประพนธ์ ผาสุขยี่ด “การสัมมนาการจัดการ ความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร” ระหว่างวันที่ 7 – 8 มีนาคม 2548 ณ โรงแรมมารวยการ์เด็น

เป็นการมองประเด็นของการจัดการความรู้ต่างๆ โดยแบ่งได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1) *Knowledge Vision (KV)* เป็นส่วนที่ต้องตอบให้ได้ว่าทำการจัดการความรู้ไปเพื่ออะไร

2) *Knowledge Sharing (KS)* เป็นส่วนที่สำคัญมากเพราะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีจริง และเวทีเสมือนเช่นผ่านเครือข่าย Internet

3) *Knowledge Assets (KA)* เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งาน และมีการต่อยอดยกระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ

4. การนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

4.1 ลักษณะของกรมส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการดำเนินการส่งเสริมการเกษตร โดยเฉพาะด้านพืชโดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมสู่เกษตรกรตามระบบการส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจัดเป็นการขับเคลื่อนความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ระดับ คือ

4.1.1 *ส่วนกลาง* ประกอบด้วย กอง/สำนัก/ศูนย์วิชาการ จำนวน 7 หน่วยงาน กองสนับสนุน จำนวน 4 หน่วยงาน และหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในอีก 2 หน่วยงาน ซึ่งตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขต จำนวน 6 หน่วยงาน (เขตที่ 1-6) ตั้งอยู่ภาคละ 1 หน่วยงาน

4.1.2 *ส่วนภูมิภาค* ประกอบด้วย สำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 76 แห่ง โดยภายใต้สำนักงานเกษตรจังหวัดแต่ละแห่งจะมีสำนักงานเกษตรอำเภอ รวมทั้งสิ้นทั่วประเทศ จำนวน 829 แห่ง

ในด้านอัตรากำลังกรมส่งเสริมการเกษตร มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ รวมทั้งสิ้น 13,384 คน แบ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 2,269 คน (ร้อยละ 16.95) และราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 11,115 คน (ร้อยละ 83.05) (คำอธิบายเพิ่มเติมประกอบแนวคิดการประมวลกลั่นกรองความรู้ และการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ: 2550)

4.2 การจัดการความรู้กรมส่งเสริมการเกษตร

4.2.1 แนวทางการจัดการความรู้กรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2548

กรมส่งเสริมการเกษตรให้ความสำคัญ เรื่องการบริหารจัดการความรู้มาตั้งแต่ปี 2548 ได้จัดทำแนวทางและวางแผนการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร โดยการศึกษาแนวทางการบริหารความรู้ขององค์กรต่างๆ วิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร และจัดทำแนวทางการบริหารความรู้ในองค์กรขึ้นเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ภายใต้การบริหารจัดการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการกรมส่งเสริมการเกษตร คณะที่ 2 ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน เรื่อง การบริหารองค์ความรู้ขึ้นมา ทำหน้าที่ในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานการบริหารองค์ความรู้ภายในกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งในการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดวิธีการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ (กรมส่งเสริมการเกษตร : 2548 เอกสารอัครสำเนา)

1. ขั้นตอนการเตรียมการ
2. ขั้นตอนการดำเนินงาน
3. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

1. ขั้นตอนการเตรียมการ

เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะต้องสร้างความเข้าใจในทุกกระดับ เพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป

1) การสื่อสารสร้างความเข้าใจการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้รับรู้และตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในการดำเนินการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) และการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) โดยการ

- 1.1 แต่งตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร
- 1.2 การนำเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรเข้าชี้แจงในที่ประชุมประจำเดือนของผู้บริหารกรมส่งเสริมการเกษตร
- 1.3 การประชาสัมพันธ์โครงการและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตร เช่น ทาง Website, วารสารกรมส่งเสริมการเกษตร

2) การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด

แนวทางตลอดจนประโยชน์ของการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ปรับวิธีคิด ทักษะและพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ตระหนัก เกิดความพร้อมในการจัดการความรู้ และจัดทำแผนการดำเนินงาน โดยการ

2.1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรให้แก่ผู้บริหาร คณะทำงานฯ และบุคลากรในองค์กร

2.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการฝึกปฏิบัติอย่างเข้มข้นในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรให้แก่กลุ่มจังหวัดเป้าหมาย

3) การประเมินศักยภาพขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพร้อมขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น วัฒนธรรมขององค์กร ฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในองค์กร ความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เป็นต้น โดยการสำรวจและวิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ เช่น ออกแบบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล รายงานสรุปผล

4) กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบระบบการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยการนำผลการสำรวจและวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร มาเป็นข้อมูลในการออกแบบและวางระบบในการบริหารจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ บทบาทของผู้มีส่วนร่วม เทคโนโลยีที่จะใช้ กำหนดการวัดผลลัพธ์ที่ต้องการ และจัดทำแผน

2. ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการบริหารจัดการความรู้ตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร โดยการ

1.1 จัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้และหาองค์ความรู้ที่ต้องการนำมาในการบริหารจัดการความรู้ โดยดำเนินการกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร และเลือก 9 จังหวัดนำร่อง คือ จังหวัดนครพนม อุบลราชธานี นครนายก สมุทรสงคราม อ่างทอง สตูล นครศรีธรรมราช น่าน กำแพงเพชร (ดำเนินการปี 2548) เป็นหน่วยงานเพื่อทดลองรูปแบบในการจัดการความรู้ของกรม ซึ่งในจังหวัดเหล่านี้จะมีการวิเคราะห์สมรรถนะหลัก ประเมินสมรรถนะหลัก กำหนดเรื่อง/ประเด็นการทำการจัดการความรู้ ในระดับหน่วยงานย่อย

1.2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เช่น สร้างกลุ่ม/เครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ/ระหว่างอำเภอ ตลาดนัดความรู้ best

practice แลกเปลี่ยนผ่านสื่อ เช่น web board และวารสาร พัฒนาช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น จัดทำระบบสารสนเทศ

1.3 จัดทำ รวบรวม และสร้างองค์ความรู้ เช่น จัดทำและรวบรวมความรู้ที่ต้องการใช้ พัฒนาฐานข้อมูลองค์ความรู้เพื่อจัดเก็บให้เป็นระบบสะดวกและเข้าถึงง่าย สังเคราะห์องค์ความรู้ของแต่ละพื้นที่

3. ขั้นตอนการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงผลการดำเนินงาน ว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค และนำข้อมูลผลการดำเนินงานมาทบทวน ปรับปรุง และวางแผนขยายผลการดำเนินการ โดยการ

1. ออกแบบเครื่องมือในการประเมินผล
2. รวบรวมข้อมูล
3. วิเคราะห์ข้อมูล
4. รายงานสรุปผลการประเมิน
5. มอบประกาศเกียรติคุณแก่จังหวัดน่านรื่อง
6. ประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และขยายผล

ในปี 2549

**เกณฑ์การให้คะแนนขั้นตอน/กิจกรรม เพื่อวัดผลสำเร็จของการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ปี 2548
กรมส่งเสริมการเกษตร**

ตารางที่ 2.1 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนขั้นตอน/กิจกรรมเพื่อวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานฯ

องค์ประกอบที่สำคัญ	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					หลักฐาน
		(กิจกรรม)	(ร้อยละ)	1	2	3	
ขั้นตอนการเตรียมการ (น้ำหนัก 40)	5	ยังไม่ ดำเนินการ	-	-	-	ดำเนินการ เสร็จเรียบร้อย	-คำสั่ง แต่งตั้ง คณะกรรมการ -รายงานการประชุม คณะกรรมการ
1.ตั้งคณะกรรมการบริหาร จัดการความรู้ในองค์กร จำนวน 1 คณะ							
2.การชี้แจงทำความเข้าใจ แก่ผู้บริหารกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 1 ครั้ง	5	ยังไม่ ดำเนินการ	-	-	-	ดำเนินการ เสร็จเรียบร้อย	-รายงานการ ประชุมกรม กพร.กรม ส่งเสริม
3.ประชาสัมพันธ์ โครงการและเผยแพร่ ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ	5	1 ครั้ง	-	2 ครั้ง	-	3 ครั้ง	-เอกสาร web page
4.จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติ การเกี่ยวกับการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กรให้ แก่ผู้บริหาร,คณาจารย์ บุคลากรในองค์กร จำนวน 1 ครั้ง	10	ยังไม่ ดำเนินการ	-	-	-	ดำเนินการ เสร็จเรียบร้อย	-เอกสาร สรุปผลการ สัมมนา -ภาพถ่าย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญ	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					หลักฐาน
		1	2	3	4	5	
(กิจกรรม)	(ร้อยละ)						เอกสาร
5.จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างเข้มข้นในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรให้แก่กลุ่มจังหวัดน่านจำนวน 2 ครั้ง	10	ยังไม่	-	-	-	ดำเนินการเสร็จเรียบร้อย	-เอกสาร
2.ขั้นตอนการดำเนินการ (น้ำหนัก 50 วัตถุประสงค์เฉพาะ 9 จังหวัดน่าน)							
7.จัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้ที่ต้องการนำมาใช้ในการบริหารจัดการความรู้(KV)	10	3 จังหวัด	-	6 จังหวัด	-	9 จังหวัด	-ตัวอย่างการประเมินตนเอง
8.ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (KS)							
8.1)การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ/ระหว่าง (DW)	10	3 จังหวัด	-	6 จังหวัด	-	9 จังหวัด	-บันทึกการประชุม/วงความรู้จำนวนผู้เยี่ยมชม
8.2)แลกเปลี่ยนผ่านสื่อ KM web page	10	3 จังหวัด	-	6 จังหวัด	-	9 จังหวัด	ชม/แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					หลักฐาน เอกสาร
		1	2	3	4	5	
9.จัดรวบรวมและสร้าง							
องค์ความรู้(KA)							
9.1)จัดทำ KM-web	10	ยังไม่มี	-	อยู่ระหว่าง	-	ดำเนินการ	ตัวอย่าง
Page ของกรมส่งเสริม การเกษตร		ดำเนินการ		ดำเนินการ		เสร็จเรียบร้อย	หน้าจอหลัก และเมนูย่อย
9.2) สังเคราะห์องค์ ความรู้แต่ละพื้นที่ (best practice)	10	3 จังหวัด	-	6 จังหวัด	-	9 จังหวัด	-เอกสาร
ขั้นตอนการติดตาม ประเมินผล(น้ำหนัก 10)							
10.มีทีมติดตามและ สนับสนุนการดำเนินงาน ของจังหวัดนาร่อง (9/ทีม/9จังหวัด)	5	3 จังหวัด	-	6 จังหวัด	-	9 จังหวัด	-รายงานผล ติดตาม
11.มีการติดตามประเมิน ผลการดำเนินงาน ของจังหวัดนาร่อง	5	3 จังหวัด	-	6 จังหวัด	-	9 จังหวัด	-รายงาน สรุปผล

ที่มา : กรมส่งเสริมการเกษตร 2548 (เอกสารอัดสำเนา)

ประเด็นการประเมินผล : การจัดความรู้ในองค์กร

*ตัวชี้วัดที่ 10 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ในการ
พัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ.2548

*น้ำหนัก : ร้อยละ 5

ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ร้อยละ 80
- 2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ร้อยละ 85
- 3 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ร้อยละ 90
- 4 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ร้อยละ 95
- 5 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ร้อยละ 100

4.2.2 แนวทางการจัดการความรู้กรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2549

กรมส่งเสริมการเกษตรดำเนินการจัดการความรู้ภายใต้หลักการ คือ

- 1) เป็นการพัฒนาต่อยอด ส่งเสริมความมีส่วนร่วม
- 2) มีการปฏิบัติที่ไม่แปลกแยกจากงานปกติ บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์

และทุนเดิมที่หลากหลายของจังหวัดนำร่องของปี 2548

3) มีการใช้เทคโนโลยีที่กรมส่งเสริมการเกษตรมีอยู่เป็นช่องทางหลักในการจัดระบบการจัดเก็บ กลั่นกรอง และเผยแพร่ความรู้ที่ได้มาจากกระบวนการจัดการความรู้ที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้ดำเนินการ

4) ขยายจังหวัดนำร่องเพิ่มเติมอีก 9 จังหวัด โดยใช้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อนสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างจังหวัดนำร่องเดิม และจังหวัดใหม่ รวมทั้งเป็นการพัฒนาต่อยอดจังหวัดเดิม และสร้างการจัดการความรู้ในจำหัดนำร่องใหม่

- 5) เริ่มการทำการจัดการความรู้ในหน่วยงานส่วนกลางมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดเป็นแนวทางหลักของการจัดการความรู้ คือ การผลิตพืชปลอดภัยได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจปกติของกรม ซึ่งกำหนดดำเนินโครงการผลิตพืชปลอดภัยได้มาตรฐาน เน้นกระบวนการที่จะสามารถนำการจัดการความรู้ที่จังหวัดกำหนดเอง เพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่าง กับตามบริบทของแต่ละจังหวัด ทั้งนี้ กำหนดเป้าหมายการชี้วัดอย่างน้อย 9 จังหวัดนำร่องมีการนำระบบการจัดการความรู้ด้านการผลิตพืชปลอดภัยได้มาตรฐานไปใช้ได้จริงในปี 2549

4.2.3 แนวทางการจัดการความรู้กรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2550

กรมส่งเสริมการเกษตรมีแนวทางการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ เพื่อให้การดำเนินงานเรื่องการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2550 เห็นผลเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรขอความร่วมมือและเสริมหนุน “ด้านการจัดทำสื่อต่างๆ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์

และเพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และเกษตรกร” นอกจากนี้ยังเป็นการเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติเกี่ยวกับ “ให้นำ.....การจัดการความรู้เข้าไปใช้เป็นเครื่องมือกับเจ้าหน้าที่ในการกำหนดงานตามภารกิจหลักขององค์กรให้บรรลุผลในทุกระดับ” จึงเห็นควรปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การจัดการความรู้ในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเกษตร คือ

เรื่องที่ 1 จัดทำเอกสารรวมเล่ม “best practice”

เรื่องที่ 2 จัดทำ VDO เกี่ยวกับ best practice ที่ประสบผลสำเร็จด้านอาชีพการเกษตร และเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างในการจัดการเรียนการสอนได้

เรื่องที่ 3 จัดทำวารสารและสิ่งพิมพ์ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เชื่อมโยงกับสื่อดังกล่าวของหน่วยงานที่มีอยู่เดิม

เรื่องที่ 4 ใช้สื่อมวลชนในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารและ best practice เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่เป็นภาพรวมขององค์กร เช่น วิทยุการเกษตร หนังสือพิมพ์ และอื่นๆ

เรื่องที่ 5 จัดทำ web blog บุคคล และหน่วยงานทุกระดับ

นอกจากนี้จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาคณะทำงานได้เริ่มกำหนดแนวคิดเชิงระบบสำหรับการประมวลกลั่นกรอง และการจัดการความรู้ให้เห็นระบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยเลือกใช้ประโยชน์จากระบบ IT เกิดผลผลิตหลักของการดำเนินการที่ชัดเจน 2 ประการ คือ

1. KM website ของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งใช้เป็นคลังความรู้ชั่วคราวบนระบบ website หลักของกรมส่งเสริมการเกษตร (www.doae.go.th) ในการรวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้ทั้งในลักษณะเรื่องเล่า และ best practice ของจังหวัดน่าน

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของจังหวัดน่านสู่การปฏิบัติเพื่อถอดองค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือประสบการณ์การทำงาน และเขียนเป็นเรื่องเล่า และ/หรือ best practice นำเข้าระบบเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะ

ในการดำเนินงานปกติของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยศูนย์สารสนเทศได้พัฒนา website ระบบสารสนเทศองค์ความรู้ด้านส่งเสริมการเกษตร (contact center) และใช้งานมาระยะหนึ่ง ซึ่งเมื่อประเมินพบว่า ยังมีปัญหาการส่งเสริมการเข้าถึง และการสร้าง รวบรวม และกลั่นกรององค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงขึ้นมารเผยแพร่ ทิศทางสำคัญของการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตรในปี 2550 เน้นการพัฒนาต่อยอด บูรณาการให้เนียนไปกับเนื้องานปกติ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร มีเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ขยาย

จากกลุ่มเป้าหมายเดิม 18 จังหวัดนำร่อง กอง/สำนักที่ตั้งอยู่ที่ส่วนกลาง ส่งผลให้เกิดกลุ่มใหม่ 58 จังหวัด สำนักงานระดับเขต อีก 6 เขต ขนาดของกลุ่มเป้าหมายจะมีจำนวนมาก ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 13,384 คน
2. ศูนย์การเรียนรู้การเกษตรพอเพียง 2,062 ศูนย์
3. เกษตรกรที่ทำการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีการผลิตสินค้าเกษตรได้อย่างปลอดภัยและ/หรือมีประสิทธิภาพ จำนวน 310,000 ราย

ดังนั้นในด้านการประมวล กลั่นกรองและการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ กรมส่งเสริมการเกษตรได้ตระหนักถึงทุนเดิมที่สำคัญคือ การพัฒนาศูนย์บริการองค์ความรู้การเกษตร ซึ่งมีความพร้อมที่จะใช้งานแล้วภายใต้การบริหารระบบ กำกับ ดูแลในเนื้องาน และงบประมาณปกติตามกรอบหน้าที่ของศูนย์สารสนเทศ และผลผลิตของการดำเนินงาน 2 ประการที่กล่าวถึงข้างต้น กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดให้พัฒนาต่อยอดให้ ศูนย์บริการองค์ความรู้การเกษตร เป็นคลังความรู้ที่เป็นเอกภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสลาย KM website ที่ได้จัดทำเป็นคลังความรู้ชั่วคราวในปี 2549 โดยการถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ website ศูนย์บริการองค์ความรู้การเกษตร และการรวบรวมแหล่งความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตาม website ต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนำผลที่ได้จากกระบวนการดำเนินการจัดการความรู้ในปี 2550 เข้าสู่ website ศูนย์บริการองค์ความรู้การเกษตร โดยมีการประมวล กลั่นกรอง และการจัดการความรู้ให้เป็นระบบซึ่งได้ออกแบบปรับปรุงต่อยอดจากปี 2549 เพื่อเอื้อต่อการขยายการปฏิบัติสู่กลุ่มเป้าหมายใหม่ของการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการเกษตรภายใต้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อนการปฏิบัติการทั้ง 2 ขั้นตอนจะควบคู่ไปกับการบริหารความเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริม การเข้าถึง การประชาสัมพันธ์ การติดตาม วัดผล และการแก้ไขปัญหาอุปสรรค (กรมส่งเสริมการเกษตร 2550: 21-27)

4.2.4 แนวทางการจัดการความรู้กรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2551

ปี 2551 กรมส่งเสริมการเกษตร ได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรจากการดำเนินงานบนฐานของทรัพยากร (resource based) มาเป็นการทำงานบนฐานความรู้ (knowledge based)

และใช้กระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบาย จึงได้วางกรอบการดำเนินงานจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร ในปี 2551 ดังนี้

1. การส่งเสริมการนำการจัดการความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน คน และองค์กรในทุกหน่วยงานย่อย และกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นประเด็นวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในระดับกอง/สำนัก และเขต

2. ใช้กลไกของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตในการเสริมหนุนให้ทุกพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ สามารถใช้การจัดการความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน

3. ดำเนินงานจัดการความรู้ อยู่ในกรอบการวัดผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมฯเป็นตัวชี้วัดในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 4 ข้อ 4.2 เรื่องการจัดการสารสนเทศและความรู้ จึงได้กำหนดเป้าหมายร่วมในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในระบอบองค์กร 2 ประเด็น คือ

3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ การขจัดความยากจนและพัฒนาชนบท กิจกรรมพัฒนาองค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุล โครงการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน

4. พัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใช้ประโยชน์จากเวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นช่องทางหลัก ตั้งแต่เวทีระดับตำบล (District Meeting : DM) เครือข่ายระดับอำเภอ (District Workshop : DW) การประชุมเกษตรกรอำเภอประจำเดือน (Monthly Meeting : MM) เครือข่ายระหว่างจังหวัด (Regional Workshop : RW) นอกจากนี้มีกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการจัดการความรู้ เช่น การพัฒนาทักษะการจดบันทึก การพัฒนาทักษะในการทำหน้าที่ผู้จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ เวทีสรุปบทเรียนการดำเนินงาน ตลาดนัดความรู้ เป็นต้น

5. การส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ในลักษณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากรูปแบบเวทีจริงที่ได้เจอหน้ากัน (face to face) เช่น การแลกเปลี่ยนผ่านอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของ web blog, web board เป็นต้น โดยการคัดเลือก blogger ดีเด่นทุกเดือน สำหรับบุคคลากรที่นำความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์มาแลกเปลี่ยนใน blog ชุมชนนักส่งเสริมการเกษตร

6. การบริหารคลังความรู้ เน้นการถอด/สกัดความรู้จากการปฏิบัติงานที่ดี ดำเนินการได้ดี (best practice) เพื่อเผยแพร่และขยายผล/พัฒนาต่อยอด ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อเนื่อง

โดยจะเน้นในเรื่องของคุณภาพของความรู้ (การเขียน เรียบเรียง รูปแบบ) และให้ทุกหน่วยงาน
 ย่อยสามารถนำความรู้ดังกล่าวขึ้นไปในคลังความรู้หลักขององค์กรด้วยตนเอง และพัฒนาคลัง
 ความรู้ขององค์กรที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยใช้ศูนย์บริการองค์ความรู้การเกษตรใน doae
 website เป็นคลังความรู้หลักขององค์กร

7. สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลสำหรับหน่วยงานย่อยที่มีการดำเนินงานโดยใช้
 การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

8. ปรับปรุงและพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรใหม่ ที่มีความสอดคล้องกับ
 แนวคิดการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรมส่งเสริมการเกษตร
 :2551)

4.4.5 ผลการดำเนินการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการเกษตร 2550-2551

จากการที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้มีนโยบายให้ส่วนราชการขยาย
 ผลการดำเนินการจัดการความรู้ โดยกรมส่งเสริมการเกษตรได้เลือกประเด็นยุทธศาสตร์ขจัดความ
 ยากจน โครงการศูนย์เรียนรู้การเกษตรพอเพียง และประเด็นยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้าง
 เศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุล โครงการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานมา
 ดำเนินงานจัดการความรู้ พร้อมทั้งได้เน้นหนักในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่ให้นำการจัดการ
 ความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน และบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับงานอื่นๆ นอกจากนี้ยังได้
 ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานย่อยนำแนวคิด หลักการ การจัดการความรู้ไปดำเนินการเพื่อ
 พัฒนางาน คน และองค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมการและการสร้างความเข้าใจ

1) ประชุมคณะทำงานเรื่องการบริหารองค์ความรู้ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ
 วิเคราะห์และประเมินองค์กร และพัฒนาแผนการจัดการความรู้ รวมทั้งการจัดทำแผนการจัดการ
 ความรู้ส่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ตามคำรับรองในการปฏิบัติราชการ
 ปี 2550

2) ทบทวนและแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในระดับส่วนกลางใหม่ให้
 ครอบคลุมทุกหน่วยงานและมีความเหมาะสม ตลอดจนเพิ่มคณะทำงานฯจากสำนักส่งเสริมและ
 พัฒนาการเกษตรเขต 6 เขต เพื่อหนุนเสริมและเป็นแกนหลักในการดำเนินงานให้ทุกจังหวัดในแต่
 ละเขตในพื้นที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายมีคณะทำงานจำนวน 40 คน
 (ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรเป็นประธาน) และในแต่ละสำนักงาน/กอง

เขต จังหวัด ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานฯ เพื่อผลักดันการดำเนินงานเช่นกัน รวมทั้งในระดับอำเภอ มีการแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้

3) การผลักดันในเชิงนโยบาย โดยกรมส่งเสริมการเกษตรประกาศเป็นนโยบาย และแนวทางที่ชัดเจนให้ทุกหน่วยงานย่อยนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน คน และองค์กร รวมถึงการผลักดันการจัดการความรู้ให้มีการวัดผลถึงระดับหน่วยงานย่อย คือ การเป็น KPI ในทุกระดับและการสนับสนุนงบประมาณในการขับเคลื่อนเวทีเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตามระบบส่งเสริมการเกษตร

4) จัดเวทีสร้างความรู้ความเข้าใจแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการนำการจัดการความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรและเจ้าหน้าที่พร้อมกับชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระหว่างวันที่ 26 กุมภาพันธ์ - 2 มีนาคม 2550 ณ โรงแรมหลุยส์เทรเวลด โดยเน้นการสร้างทีมงานแก่จังหวัดและเขต ในการผลักดันการทำงานร่วมกันและนำการจัดการความรู้ไปใช้เป็นเครื่องมือ และในระดับสำนักงาน/กองเขต จังหวัด หลายหน่วยงานได้มีการจัดเวทีสร้างความรู้ความเข้าใจและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน

2. การสื่อสาร เพื่อเป็นการกระตุ้นและให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้การจัดการความรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่างๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานและบุคคลภายนอกได้มีการดำเนินงาน คือ

1) การเขียนบทความลงในหนังสือพิมพ์ วารสารส่งเสริมการเกษตร และวารสารถักทอสายรักแห่งครอบครัว (วารสาร สคส.)

2) การพัฒนา KM-Website

3) การพัฒนาห้องเรียนการจัดการความรู้ โดยใช้พื้นที่ของห้องสมุดกรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการจัดการความรู้

การดำเนินงานจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ผ่านมา พบว่า มีความจำเป็นต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการเป็นผู้จัดบันทึก และสกัดองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเก็บไว้เป็นความรู้ที่สามารถสืบค้นได้ง่ายและสะดวก ตลอดจนการสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าว เป็นตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ดี (best practice) จึงได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการจัดบันทึกให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 40 คน

4. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ต้องนำความรู้ไปใช้ (คุณกิจ) ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และให้มีนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย (KV) เดียวกัน คือ

1) เกษตรกรที่ทำการเกษตรร้อยละ 85 ของเกษตรกรเป้าหมาย 310,000 ราย ใช้เทคโนโลยีการเกษตรผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

2) ศูนย์เรียนรู้เกษตรกรพอเพียง จำนวน 2,062 ศูนย์จัดตั้งขึ้นโดยกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

2.1 ระดับเกษตรกร เน้นการจัดกลุ่มเรียนรู้โดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

2.2 ระดับเจ้าหน้าที่ ใช้เวทีเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก เพื่อพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทุกระดับ ได้แก่ ระดับจังหวัด/อำเภอ เน้นให้มีการจัดเวทีถอดบทเรียน ทั้งในระดับอำเภอและเครือข่ายระหว่างอำเภอ ระดับเขต เน้นการใช้เวทีการเรียนรู้ร่วมกันในเวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับเขต และเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ต้องสนับสนุนด้านวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ระดับเขต จังหวัดและอำเภอ โดยจะต้องมีการรวบรวมถ่วงกรองความรู้ที่สนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้

5. การพัฒนาช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากจะมีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีการพบปะกันโดยตรงแล้ว กรมส่งเสริมการเกษตรพยายามสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีการแลกเปลี่ยนโดยช่องทางอื่นๆ เช่น Web board การแลกเปลี่ยนผ่าน Blog

6. การพัฒนาคลังความรู้ กรมส่งเสริมการเกษตรได้พัฒนาฐานข้อมูล เพื่อให้เป็นคลังความรู้ที่มีประสิทธิภาพทุกหน่วยงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ ซึ่งได้ถอดบทเรียนเป็นเรื่องเล่า คำแนะนำ กรณีปฏิบัติที่เป็น Best Practice เป็นต้น (กรมส่งเสริมการเกษตร 2550: 5-8)

5. บริบทของจังหวัดพะเยา

จังหวัดพะเยา ตั้งอยู่ภาคเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร 735 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเป็นป่าเขา ที่ราบสูง มีระดับความสูงตั้งแต่ 300 – 1,550 เมตรจาก

ระดับน้ำทะเล นอกนั้นพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ลักษณะภูมิอากาศเนื่องจากมีป่าไม้และภูเขา ล้อมรอบจึงทำให้อากาศหนาวมากในฤดูหนาวและอากาศไม่ร้อนจัดในฤดูร้อน มีเทือกเขาสำคัญ คือ เทือกเขาผีปันน้ำ มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่าน 3 สาย คือ แม่น้ำอิง แม่น้ำยม และแม่น้ำลาว

5.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดพะเยา เป็นจังหวัดชายแดน ตั้งอยู่ทางภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีเขตระหว่างเส้นรุ้งที่ 18 องศา 44 ลิปดาเหนือ ถึง 19 องศา 44 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 99 องศา 40 ลิปดาตะวันออก ถึง 100 องศา 40 ลิปดาตะวันออก โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

- ทิศเหนือ ติดเขต อำเภอพาน, อำเภอป่าแดด และอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
- ทิศใต้ ติดเขต อำเภองาว จังหวัดลำปาง และ อำเภอสอง จังหวัดแพร่
- ทิศตะวันออก ติดเขต แขวงไชยบุรีสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ อำเภอท่าวังผา, อำเภอบ้านหลวง, อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน
- ทิศตะวันตก ติดเขต อำเภองาว และอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

5.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดพะเยาเป็นที่ราบสูงและภูเขา มีระดับความสูง ตั้งแต่ 300 - 1,500 เมตร จากระดับน้ำทะเลมีเทือกเขาอยู่ทางทิศตะวันตก ตะวันออกเฉียงเหนือ ตะวันออกเฉียงใต้และตอนกลางของพื้นที่จังหวัด มีเนื้อที่ประมาณ 6,335.06 ตารางกิโลเมตร หรือ 3,959,412 ไร่ มีพื้นที่ขนาดใหญ่ เป็นลำดับที่ 15 ของภาคเหนือ และมีพื้นที่ป่าไม้ (จากภาพถ่าย ดาวเทียม ปี 2542) ประมาณ 1,503,174 ไร่ หรือร้อยละ 37.96 ของพื้นที่จังหวัด สภาพเป็นป่าดงดิบและป่าไม้เบญจพรรณ ไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ไม้สัก ไม้ประดู่, ไม้มะค่า, ไม้ชิงชัน, ไม้ยาง, ไม้เต็ง, ไม้รัง ฯลฯ จังหวัดพะเยามีพื้นที่อยู่ทั้งในที่ลุ่มน้ำโขงและลุ่มน้ำเจ้าพระยา ส่วนที่อยู่ในลุ่มน้ำโขง คือ พื้นที่อำเภอเมือง อำเภอดอกคำใต้, อำเภอจุน, อำเภอปง(บางส่วน), อำเภอเชียงคำ และ อำเภอแม่ใจ ส่วนที่อยู่ในลุ่มน้ำเจ้าพระยา คือ อำเภอปง และอำเภอเชียงม่วน ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของแม่น้ำยม เทือกเขาที่สำคัญ ได้แก่ คอยภูลังกา, คอยสันปันน้ำ, คอยแม่สุก, คอยขุนแม่แฝก, คอยขุนแม่ต้า และคอยขุนแม่ต๋อม

5.3 ลักษณะภูมิอากาศ

แบ่งออกได้เป็น 3 ฤดู คือ 1) ฤดูร้อน อยู่ระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือน พฤษภาคม อากาศร้อนจัดในเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิวัดได้ 39.5 องศาเซลเซียส 2) ฤดูฝน อยู่ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคมฝนตกหนาแน่นในเดือนพฤษภาคม ฝนตกตลอดปี

ประมาณ 1,043.9 มิลลิเมตร มีวันฝนตก 101 วัน 3) ฤดูหนาว อยู่ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนกุมภาพันธ์ อากาศหนาวจัดในเดือนพฤศจิกายน และเดือนมกราคมอุณหภูมิต่ำสุดวัดได้ 10.8 องศาเซลเซียสในเดือนธันวาคม

5.4 การปกครอง

ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอเมืองพะเยา, อำเภอเชียงคำ, อำเภอเชียงม่วน, อำเภอปง, อำเภอดอกคำใต้, อำเภอจุน, อำเภอแม่ใจ, อำเภอภูซาง และอำเภอภูกามยาว แบ่งเป็น 68 ตำบล 805 หมู่บ้าน

5.5 การปกครองท้องถิ่น

- องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง
- เทศบาลเมือง 1 แห่ง
- เทศบาลตำบล 11 แห่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบล 59 แห่ง

5.6 ประชากร

จำนวนประชากร เดือนมิถุนายน ปี 2549 มีทั้งสิ้น 486,348 คน เป็นชาย 239,731 คน เป็นหญิง 246,617 คน จำนวนครัวเรือน 163,761 ครัวเรือน มีบนพื้นที่สูงอาศัยอยู่กระจัดกระจายตามบริเวณเทือกเขาสูง ได้แก่ เผ่าลื้อ, เผ่าข่า, เผ่ามั่ว, เผ่าลีซอ และเผ่าถิ่น จำนวน 45 หมู่บ้าน 2,658 ครัวเรือน โดยกระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ เช่น อำเภอเมืองพะเยา, อำเภอปง, อำเภอเชียงคำ, อำเภอเชียงม่วน, อำเภอแม่ใจ, อำเภอภูซาง และอำเภอดอกคำใต้

5.7 การเกษตร

ภาคการเกษตรเป็นภาคการผลิตสาขาที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดพะเยา เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร โดยมีครัวเรือนเกษตร ประมาณ 85,765 ครัวเรือน หรือร้อยละ 51.68 ของครัวเรือนทั้งหมดของจังหวัด (ครัวเรือน ณ เดือนธันวาคม 2550 มีจำนวน 16,954 ครัวเรือน) มีพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน 1,344,599 ไร่ หรือร้อยละ 33.95 ของจำนวนพื้นที่ทั้งหมด (พื้นที่ทั้งหมด 3,959,412.5 ไร่) โครงสร้างการผลิตภาคเกษตรของจังหวัดพะเยาประกอบด้วย 2 สาขา คือ เกษตรกรรม และสาขาการประมง โดยผลจากสำรวจในปี 2550 สาขาที่มีสัดส่วนในมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ของภาคเกษตรสูงสุด คือ สาขาเกษตรกรรม ซึ่งมีสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 98 โดยมาจากพืชเศรษฐกิจหลักของ

จังหวัด คือ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ถั่วลิสง ลำไย และยางพารา เป็นต้น ดังตาราง (ข้อมูลปี พ.ศ. 2550)

ตารางที่ 2.2 แสดงพื้นที่และผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของจังหวัดพะเยา

สินค้า	พื้นที่เพาะปลูก(ไร่)	ผลผลิตปี 2550/51(ตัน)
ข้าวเจ้า	371,215	199,275
ข้าวเหนียว	395,836	231,607
ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	229,459	187,690
ยางพารา	55,810	251.30
ถั่วลิสง	24,066	7,709/10,217
ลำไย	64,253	22,957

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา 2550 (เอกสารอัดสำเนา)

5.8 ผลผลิตทั้งหมดรวมของจังหวัด

จังหวัดพะเยามีผลผลิตทั้งหมดรวมตามราคาตลาดในปี 2549 รวมทั้งสิ้น 20,927 ล้านบาท มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปี 41,715 บาท (อยู่ในอันดับที่ 14 ของจังหวัดภาคเหนือทั้งหมด 17 จังหวัด) ผลผลิตที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ผลผลิตสาขาการเกษตร มีมูลค่า 6,546 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ ผลผลิตสาขาการขนส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ – จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน มีมูลค่า 3,743 ล้านบาท และสาขาการบริหารราชการและป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันภัย มีมูลค่า 2,219 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 31.36 , 17.89 และ 10.60 ของผลผลิตทั้งหมดรวมของจังหวัดพะเยา ตามลำดับ (ข้อมูลจากสำนักงานคลังจังหวัดพะเยา 2549)

5.9 การจัดการความรู้ของสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา

ด้วยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง ระบบการบริหารราชการไทย พ.ศ.2545 โดยปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ และปรับปรุงโครงสร้างราชการกระทรวง

เกษตรและสหกรณ์ กรมส่งเสริมการเกษตร ได้มอบหมายให้ภารกิจให้สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจเกษตรกรชุมชน
2. ส่งเสริมและประสานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมงและปศุสัตว์
3. กำกับ ดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จังหวัดพะเยาซึ่งได้มีการดำเนินการนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเกษตรให้มีความรู้ความสามารถ การสกัดความรู้ความต้องการของเกษตรกรมาใช้ตามแผนพัฒนาจังหวัดประจำปีงบประมาณ 2550 ตามยุทธศาสตร์การ จัดสรร: การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุล ตามแผนงบประมาณ: การปรับโครงสร้างภาคเกษตร ซึ่งมีกิจกรรมหลักในการส่งเสริมการผลิตเกษตรอินทรีย์และ/หรือการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ปรับปรุงสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการส่งเสริมการเกษตร (สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา 2550: 35)

5.10 แนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2550

ตามแนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดการความรู้ด้านการเกษตรจังหวัดพะเยา ประเด็นยุทธศาสตร์การ จัดสรร การปรับปรุงโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุลตามแผนงบประมาณประจำปี : การปรับโครงสร้างภาคเกษตร กิจกรรมหลักการผลิตเกษตรอินทรีย์และ/หรือการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย โดยกำหนดโครงการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐานซึ่งได้ดำเนินงานตามโครงการ ดังนี้

1. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรและอาสาสมัคร

พัฒนาเจ้าหน้าที่ด้านการผลิตพืชปลอดภัยและได้มาตรฐาน เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ให้มีสมรรถนะในการทำงานตามโครงการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่

ปลอดภัยและได้มาตรฐาน โดยมีการอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซึ่งมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถดำเนินงานโครงการ คือ

1.1 พัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและสร้างทีมที่ปรึกษาในพื้นที่ โดย

1) ส่วนกลางจัดทำหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐาน GAP พืช โดยการสัมมนาจัดทำหลักสูตรกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร GAP พืช 7 วัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 45 คน จากส่วนกลาง เขต ศูนย์บริหารศัตรูพืช และสำนักงานเกษตรจังหวัด/อำเภอบางแห่ง เพื่อกำหนดแนวทาง/กิจกรรมตารางการฝึกอบรมและกำหนดแผนปฏิบัติการ

2) ดำเนินการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดเพื่อเป็นทีมวิทยากรโรงเรียนเกษตรกรในการถ่ายทอดระบบคุณภาพมาตรฐาน GAP พืช โดยใช้หลักสูตรในข้อ 1 ตามลำดับดังนี้

(1) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรเขต สร้างทีมงานวิทยากรเพื่อจัดการอบรมทีมวิทยากรระดับอำเภอ 52 คน ระยะเวลารุ่นละ 4 วัน

(2) ทีมวิทยากรระดับจังหวัดอบรมนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ เพื่อเป็นวิทยากรโรงเรียนเกษตรกรตามระบบคุณภาพมาตรฐาน GAP จำนวน 156 คน ระยะเวลารุ่นละ 2 วัน โดยใช้อัตราส่วนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ:อาสาสมัครเฉพาะเกษตร เท่ากับ 1:3

1.2 โครงการพัฒนาความรู้โดยการจัดอบรม/สัมมนาเฉพาะด้าน หลักสูตรต่าง ๆ

1) หลักสูตรที่ปรึกษาระบบ GAP พืชโดยการจัดสร้างทีมวิทยากรหลักหลักสูตร การเป็นที่ปรึกษาระบบการผลิตตามระบบการรับรองมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสม สร้างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ให้เป็นที่ปรึกษาโดยทีมวิทยากรหลักในพื้นที่ถ่ายทอดวิธีการและเทคนิคการเป็นที่ปรึกษาให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลและอาสาสมัครเกษตร (เจ้าหน้าที่เกษตรตำบล 1 ราย: อาสาสมัครเกษตร 3 ราย) และสร้างอาสาสมัครเกษตรตำบลละ 3 ราย เพื่อเป็นทีมที่ปรึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยวิทยากรหลักเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้การผลิตตามระบบมาตรฐาน และเทคนิคการเป็นที่ปรึกษา

2) อบรมหลักสูตรความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการผลิตพืชปลอดภัย กลยุทธ์ในการจัดการพืช การสร้างและพัฒนาเครือข่ายและการจัดการ Supply Chain ให้แก่เจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล

1.3 โครงการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่เจ้าหน้าที่ (KM) ตามระบบส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทุกกระดับ (จังหวัด อำเภอ ตำบล) ซึ่งเป็เป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีสมรรถนะที่พร้อมในการทำงาน และใช้หลักการจัดการองค์ความรู้เป็นแนวคิดหลักในการดำเนินงาน โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

1) ระดับอำเภอ

1.1 อำเภอจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ตำบลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ในด้านการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน การจัดกระบวนการเรียนรู้ของเกษตรกร เทคโนโลยีการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัย และได้มาตรฐานเป็นศูนย์การเรียนรู้เกษตรกรพอเพียงการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน โดย

-ใช้เวทีการประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอประจำเดือน (District Meeting : DM) เป็นเวทีหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

-ในการจัดเวทีที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่โดยให้นำประสบการณ์

1.2 ใช้เวทีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ (District Workshop : DW) โดยกำหนดให้จังหวัดจัดอย่างน้อย 2 เดือน/ครั้ง เป็นเวทีหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3 ในการจัดเวทีที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ โดยให้นำประสบการณ์ดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ (best practice) มาเล่าและถ่ายทอด ได้แก่การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเกษตรกรหรือกลุ่มประสบผลสำเร็จ

1.4 โครงการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

1) พัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและสร้างทีมที่ปรึกษาในพื้นที่โดยการ

(1) อบรมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ โดยมีวิธีดำเนินงาน คือ สร้างทีมวิทยากรระดับจังหวัดพะเยา อบรมนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอเพื่อเป็นวิทยากรโรงเรียน เกษตรกรตามระบบคุณภาพมาตรฐาน GAP จำนวน 52 คน รุ่นละ 4 วัน งบประมาณในการดำเนินงาน 52,000 บาท สถานที่ดำเนินงาน ณ สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา

(2) อบรมเชิงปฏิบัติการอาสาสมัคร จำนวน 156 คน รุ่นละ 2 วัน โดยใช้อัตราส่วนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ : อาสาสมัคร เท่ากับ 1 : 3

2) ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน การรับรอง GAP พืช โดยใช้กระบวนการโรงเรียนเกษตรกรผ่านกลุ่มเกษตรกรที่จัดตั้งขึ้น และ จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเป็นวิสาหกิจชุมชน จำนวน 156 กลุ่มทุกอำเภอในจังหวัดพะเยา

-เวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ 65 คน/ 6 ครั้งงบประมาณ 56,700 บาท ดังนี้

34 คน/ 2 ครั้ง งบประมาณ 3,230 บาท ณ สำนักงานอำเภอเมือง

34 คน/ 1 ครั้ง งบประมาณ 3,230 บาท ณ สำนักงานอำเภอแม่ใจ

34 คน/ 1 ครั้ง งบประมาณ 3,230 บาท ณ สำนักงานอำเภอดอกคำใต้

34 คน/ 1 ครั้ง งบประมาณ 3,230 บาท ณ สำนักงานอำเภอภูพานขาว

31 คน/ 2 ครั้ง งบประมาณ 2,945 บาท ณ สำนักงานอำเภอจุน

31 คน/ 1 ครั้ง งบประมาณ 2,945 บาท ณ สำนักงานอำเภอปง

31 คน/ 1 ครั้ง งบประมาณ 2,945 บาท ณ สำนักงานอำเภอเชียงม่วน

31 คน/ 1 ครั้ง งบประมาณ 2,945 บาท ณ สำนักงานอำเภอภูซาง

ระยะเวลาเดือน มีนาคม – เดือนสิงหาคม 2551 หน่วยงานระดับอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

-เวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับจังหวัด 92 คน / 3 ครั้ง ณ สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา ระยะเวลา เดือนพฤษภาคม และเดือนกรกฎาคม 2551 หน่วยงานระดับจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.สำนักงานเกษตรอำเภอจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตำบลต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในด้านการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ของเกษตรกร เทคโนโลยีการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน การพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง การดำเนินวิสาหกิจ

พอเพียง เป็นต้น โดยประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันจะต้องสัมพันธ์กับกิจกรรมในพื้นที่และสรุปลงค์ความรู้ในแต่ละด้าน เพื่อเผยแพร่และขยายผลต่อไป

1.5 โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเป็นวิสาหกิจชุมชน จำนวน 156 กลุ่ม ทุกอำเภอ โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงาน เดือน มีนาคม 2551 โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.จัดตั้ง/รวมกลุ่มเกษตรกร โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล 1 คน จัดตั้งกลุ่มเกษตรกร 3 กลุ่ม (เกษตรกรไม่น้อยกว่า 61 คน) ทั้งนี้ได้กำหนดคุณสมบัติของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง คือ เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ที่ยังมีการปฏิบัติในการใช้สารเคมีที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความต้องการที่จะเข้าสู่ระบบและรับรองมาตรฐานแปลง (GAP) พืช

1.6 จัดตั้งศูนย์เรียนรู้เกษตรกรพอเพียง โดยมี

1. วัตถุประสงค์เพื่อ 1)เป็นจุดนัดพบในการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ เกษตรกร และอาสาสมัครเกษตร 2)เป็นจุดเรียนรู้ด้านการเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง 3)เพื่อให้เกษตรกรได้รับความรู้และสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยเรียนรู้ด้านการผลิต พืช สัตว์ ประมง เป็นต้น ให้มีอาหารบริโภคพอเพียงในครัวเรือน

2. เป้าหมายในการเปิดศูนย์เรียนรู้การเกษตรพอเพียง 22 ศูนย์

- ศูนย์หลัก 9 ศูนย์ และศูนย์เครือข่าย 13 ศูนย์
- เกษตรกรได้รับความรู้รวม 840 คน แบ่งเป็น ศูนย์หลัก 50 คน/ศูนย์ (450 คน) ศูนย์เครือข่าย 30 คน/ศูนย์ (390 คน)

3 วิธีการดำเนินงาน

- ชี้แจงทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ในการประชุม

(MM/DM/DW)

- จัดทำหลักสูตรในการเรียนรู้ (เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียง และวิชาเฉพาะเรื่อง)

- การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้(ศูนย์หลัก/ศูนย์เครือข่าย) โดยการคัดเลือกแปลง/ฟาร์มที่มีศักยภาพและมีความพร้อม อบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบศูนย์ฯ (ใน MM/DM/DW) จัดทำข้อมูลประจำศูนย์/สำหรับการถ่ายทอดความรู้ และจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะของโรงเรียนเกษตรกร (เวทียเรียนรู้) อย่างน้อย 5 ครั้ง

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- มีการพัฒนา แปลงเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นศูนย์เรียนรู้การเกษตรพอเพียง เพื่อให้เกษตรกรมีสถานที่เรียนรู้และฝึกอาชีพทางการเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (สามารถพัฒนาเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชนได้ในอนาคต)

- เกษตรกรและเจ้าหน้าที่ได้มีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเวทีเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเกษตรกรและชุมชนให้มีการผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา 2550)

5.11 ผลการดำเนินงานการจัดการความรู้สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา

1. การจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548 วิสาหกิจชุมชนที่ยื่นจดทะเบียน จำนวน 1,015 กลุ่ม ผ่านการประเมินศักยภาพ จำนวน 842 กลุ่ม ระดับดี 221 กลุ่ม ระดับปานกลาง 444 กลุ่ม ปรับปรุง 177 กลุ่ม (ข้อมูล ณ วันที่ 25 เมษายน 2551)

2. โครงการแหล่งเรียนรู้วิสาหกิจชุมชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เกิดให้ 80 พรรษามหาราชา ปี 2551 โดยคณะกรรมการผู้นำชุมชนแห่งชาติได้คัดเลือกชุมชน จำนวน 80 ชุมชน คือ แหล่งเรียนรู้คัดเลือกจาก 76 จังหวัดๆ ละ 1 แห่ง จังหวัดพะเยาได้รับการคัดเลือกเป็น ศูนย์รวมน้ำใจธนาคารหมู่บ้าน (สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา 2551)

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรวรรณ คงอภิรักษ์ (บทคัดย่อ: 2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบตำบล ในเขตภาคกลาง พบว่า มีอายุเฉลี่ย 45.50 ปี ส่วนใหญ่ สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 22.05 ปี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับ 6 มีเงินเดือนเฉลี่ย 20,372 บาท เจ้าหน้าที่เกือบครึ่งหนึ่งมีความเครียดระดับปานกลาง เกือบสองในสามมีสาเหตุมาจากภาระงานราชการ คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถได้รับการยอมรับในสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจบางประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเพิ่มค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา พร้อมทั้งปรับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ให้ดีกว่าเดิม การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อน ย้าย ควรมีความยุติธรรม/โปร่งใส และตรวจสอบได้

ฉัตรฉัตรวี ภาธา (2543) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสายธุรกิจการสื่อสารไทย และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการมอบหมายงาน การสั่งงาน และการเปิดโอกาสติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสายธุรกิจการสื่อสารไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจตามลำดับ คือ พอใจได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พอใจกับสภาพการทำงานในองค์กร พอใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน พอใจกับคำแนะนำเรื่องงานจากหัวหน้างาน และพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ด้านการบริหารองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน ส่วนในด้านการมอบหมายงาน การสั่งงาน การเปิดโอกาสติดต่อสื่อสาร การบริหารงานที่ดี คือ การเสริมสร้างทักษะและความสามารถ การให้ความรู้ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงออกด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน พนักงานที่ทำงานอยู่ในสายธุรกิจการสื่อสารไทยเป็นกลุ่มที่ยอมรับในพฤติกรรมผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการมอบหมายงาน

สมคิด ภูสุต (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด และพบว่า ครูเพศชายมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกับครูเพศหญิง ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน จะมีแตกต่างเฉพาะบางด้านคือการได้รับการยอมรับนับถือด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และพบว่าครูที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน จะมีเฉพาะด้านการยอมรับนับถือเท่านั้นที่ต่างกัน

สุกัญญา เจียววานานนท์ (บทคัดย่อ: 2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการสาธารณสุข จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ข้าราชการสาธารณสุขมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในเรื่องของการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับสถานภาพสมรรถนะระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน ส่วนความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับเพศ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน ข้อเสนอที่ได้บ่งบอกว่าภายในบริบทของการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

อุษาลักษณ์ ฮวบเอี่ยม (บทคัดย่อ: 2545) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ พบว่า คณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในระดับมาก ในด้านวัตถุประสงค์ วิธีการหรือกระบวนการ และด้านประโยชน์หรือผลที่ได้รับจากการจัดการความรู้ และปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร คือ ระดับการศึกษา และมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอก จัดอบรม/สัมมนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ทั้งองค์กรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้มากขึ้นในให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อช่วยขับเคลื่อนในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสื่อสารที่ทันสมัย และจัดให้มีการกระตุ้นและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ภวีน แยมประเสริฐ และวิวัฒน์ ศิริพันธ์ (บทคัดย่อ: 2547) ศึกษาการจัดการความรู้ที่ได้รับการจัดอันดับการกำกับดูแลกิจการตามหลักบรรษัทภิบาล : กรณีศึกษา บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด(มหาชน) บริษัท ทีปโก้ฟู๊ดส์(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) ธนาคาร

กสิกรไทย จำกัด(มหาชน) บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด(มหาชน) และบริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) พบว่า ทั้ง 5 องค์กรส่วนใหญ่ความรู้ที่เก็บไว้จะอยู่ในรูปแบบความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกิจ แดงมีแสง (บทคัดย่อ: 2546) ส่วนในกรณีของการนำความรู้ไปใช้นั้นส่วนใหญ่ยังไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่าบุคลากรสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงหรือไม่ นอกจากนี้ปัจจัยในการสร้างระบบการยกย่องชมเชยมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรมากขึ้น ประกอบกับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญ

สวรส บัวมีรูป (2547) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กร : กรณีศึกษาการประปา นครหลวง พบว่า องค์กรมีการจัดการความรู้โดยการจำแนก และกำหนดองค์ความรู้หลัก แล้วจึงนำไปจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน มีการใช้การประชุมเป็นวิธีปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหา โดยพนักงานมีโอกาสแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ในการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ ชมรมนักวิทยาศาสตร์ และชมรมผู้ปฏิบัติงาน พนักงานใช้กิจกรรมดังกล่าวเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกิจ แดงมีแสง (บทคัดย่อ: 2546) ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ พนักงานยังไม่สนใจกิจกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมวางแผนความรู้ ยังไม่มีการดำเนินการในการเชื่อมโยงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมด้านความรู้ของพนักงาน และมีแนวโน้มที่จะนำระบบ E – Learning และ E – Training มาใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ และได้เรียนรู้เทคโนโลยีมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้มากที่สุดองค์กรควรเริ่มโครงการจัดการความรู้ที่หน่วยงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมมากที่สุด ปัจจัยที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ การสำรวจความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น เทคโนโลยีและโครงสร้าง

ภัชชิกา จำปาเฟื่อง (บทคัดย่อ :2549) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการ SMEs ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีมูลค่าการลงทุนกว่า 50 ล้านบาท เมื่อพิจารณาจากรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้มาก มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและจัดให้มีการเรียนรู้ โดยการปฏิบัติหรือทดลองจริงให้กับพนักงาน และรวบรวมความรู้ทั้งจากภายในองค์กรและ

ภายนอกองค์กร มีการจัดระบบที่เลี้ยงให้พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ด้านการสร้างความรู้ ส่วนในการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน และจัดให้พนักงานสับเปลี่ยนงานกันทำในหน้าที่ต่างๆ ส่วนใหญ่มีการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการสืบค้นความรู้ การจัดทำคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการสร้างฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูลต่างๆ และด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ พนักงานได้มีการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บและค้นคว้าข้อมูล

กิตติพงษ์ หาญกุลพงษ์ (บทคัดย่อ: 2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ :กรณีศึกษา บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน) พบว่า บริษัทมีการดำเนินงานที่สนับสนุนและส่งผลต่อการจัดการความรู้ใน 5 ปัจจัย ได้แก่ การดำเนินงานเรื่องโครงสร้างองค์กร โดยมีการจัดหน่วยงานที่ดูแลกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ในองค์กรโดยเฉพาะ มีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการความรู้ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อจัดการข้อมูล และเอกสาร ประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรวรรณ โชติสวัสดิ์ (บทคัดย่อ: 2549) ส่วนในด้านภาวะผู้นำในการดำเนินงานจัดการความรู้ นั้นสะท้อนออกมาจากการที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแบ่งปันความรู้ และให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กรด้วยดี ส่วนในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ และมีการให้ความรู้กับบุคลากรและทีมงาน แต่ยังไม่ได้รับการอบรมการจัดการความรู้ให้กับพนักงาน และการกำหนดระเบียบและกระบวนการให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในวงกว้าง รวมถึงการให้รางวัลและการยอมรับกับพนักงานที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการจัดการความรู้

กิตติญาภรณ์ ชูขุลา (2548) ได้ศึกษาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย พบว่า เทศบาลตำบลหนองหินมีสภาพการบริหารจัดการที่มีความพร้อมในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ แต่ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี หลังจากใช้การจัดการความรู้โดยการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บและนำความรู้ไปใช้ ก่อให้เกิดคณะทำงานจัดการความรู้หลากหลายขึ้น ทุกสัปดาห์ในวันศุกร์ เวลา 15.00 น.มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ทำให้เทศบาลตำบลหนองหินมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ “พร้อมใช้” เกิดประสบการณ์ในการจัดการความรู้ บุคลากรมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับองค์กรอื่นๆ

จากการจัดการความรู้ส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน คน และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

จากการทบทวนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ได้แก่ นโยบายด้านการบริหารงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการนิเทศงาน ในส่วนของการจัดการความรู้ พบว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อันเป็นการพัฒนางาน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลของการจัดการความรู้วัดจากผลงาน วัฒนธรรมองค์กร สิทธิประโยชน์ทางปัญญาขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหรือการปรับตัวขององค์กร แต่ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นคือบุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญ ความสนใจในกระบวนการจัดการความรู้เท่าที่ควร ไม่มีสิ่งใดหรือหลักการใดสำคัญยิ่งกว่าจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กลุ่มผู้ดำเนินการจัดการความรู้จะต้องมั่นใจที่จะใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการจัดการความรู้อย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระที่จะคิด และนำความคิดมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดร่วมกันผ่านการกระทำ เพื่อเป้าหมายบรรลุความมุ่งมั่นที่กำหนดร่วมกัน ในภาพกว้าง การจัดการความรู้ต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้ที่หลากหลาย เช่น การสร้างความรู้ (วิจัย) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นวัตกรรม การศึกษา การพัฒนาคน และวัฒนธรรมการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา มีวิธีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการเกษตร ที่ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร ในพื้นที่จังหวัดพะเยาทั้งหมด จำนวน 74 คน เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนนักส่งเสริมการเกษตร ที่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา

ที่	ชื่ออำเภอ/สำนักงาน	จำนวนนักส่งเสริมการเกษตร
1	สนง.เกษตรจังหวัด	16
2	เมืองพะเยา	14
3	เชียงคำ	6
4	จุน	5
5	ปง	6
6	แม่ใจ	6
7	ดอกคำใต้	9
8	เชียงม่วน	3
9	ภูซาง	5
10	ภูพานยาว	4
	รวม	74

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา 2550 (เอกสารอัดสำเนา)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยวางแนวคำถามตามแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ จากการศึกษา ค้นคว้า งานวิจัย ศึกษาจากเอกสาร สิ่งพิมพ์และตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยา และปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้

ตอนที่ 3 ทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร มีระดับของการนำทักษะการใช้การจัดการความรู้ไปใช้ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการจัดการความรู้ ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ชั้นดำเนินการ และชั้นติดตามประเมินผล มีระดับของความพึงพอใจในการจัดการความรู้ 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ คือปัญหาในขั้นตอนการเตรียมการ ปัญหาในขั้นตอนการดำเนินงาน และปัญหาการติดตามประเมินผล

แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่ารวม (the method of summated) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้

ตอบถูก	1	ได้ คะแนน
ตอบผิด	0	ได้ คะแนน

การนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ มี 5 ระดับ

- ระดับ 1 หมายถึง มีการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้น้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง มีการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้น้อย
- ระดับ 3 หมายถึง มีการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง มีการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้มาก
- ระดับ 5 หมายถึง มีการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้มากที่สุด

ระดับความพึงพอใจ มี 5 ระดับ

- ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปทำการทดลองใช้กับนักส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงราย ที่มีลักษณะคล้ายประชากรที่ศึกษา จำนวน 20 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อคำถามทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามวิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ (reliability) โดยใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจนี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9518 .5936 .9713 .9280 และ .9397

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือประสานงานกับเกษตรจังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา จำนวน 74 คนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการออกไปสัมภาษณ์นักส่งเสริมการเกษตรแต่ละอำเภอของจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 74 คน ตั้งแต่วันที่ 29 กุมภาพันธ์ – วันที่ 30 มีนาคม 2551 (1 เดือน)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ สภาพพื้นฐานทั่วไป และข้อมูลด้านบทบาทหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์จะตอบว่า ใช่ หรือไม่ใช่ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการงานส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตรของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายปิด และปลายเปิด เพื่อแสดงปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนการติดตามประเมินผล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สำหรับการหาค่าเฉลี่ยของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์น้ำหนักเฉลี่ย และแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.00-1.80	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
2.61-3.40	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	พึงพอใจมาก
4.21-5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร ความรู้ความเข้าใจและการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร ความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร ของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา จำนวน 74 คน ในการนำเสนอครั้งนี้ได้รวบรวมผลงานการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางข้อมูลประกอบคำบรรยาย และเรียงความเป็นตอน ๆ ดังนี้

- ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร
- ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้
- ตอนที่ 3 การนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร
- ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการจัดการความรู้
- ตอนที่ 5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานของนักส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

N=74

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
เพศชาย	52	70.3
เพศหญิง	22	29.7
2.อายุ (ปี)		
20 - 30	1	1.4
31 - 40	8	10.8
41 - 50	42	56.8
51 - 60	23	31.0
(อายุต่ำสุด 29 ปี , อายุสูงสุด 57 ปี , อายุเฉลี่ย 47.31 , SD = 5.42)		
3.สถานภาพสมรส		
โสด	5	6.7
สมรส	68	91.9
หม้าย/หย่า	1	1.4

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส พบว่า เพศ นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.3 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 29.7

อายุ นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี ร้อยละ 56.8 รองลงมา มีอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 31.0 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 10.8 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ มีอายุต่ำสุด 29 ปี อายุสูงสุด 57 ปี อายุโดยเฉลี่ย 47.31 ปี และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.42 สถานภาพสมรส นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 91.9 เป็นโสด ร้อยละ 6.7 และหม้าย/หย่า ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.2 การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยา

N=74

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	5.4
ปริญญาตรี	55	74.3
สูงกว่าปริญญาตรี	15	20.3
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
นวส.หรือ จพก.ต่ำกว่าระดับ 6	7	9.4
นวส.หรือ จพก.ระดับ 6	11	14.9
นวส.6 หรือ 6ว.	42	56.8
นวส.7 หรือสูงกว่าระดับ 7	14	18.9
6.ระยะเวลาปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยา		
1-10	27	36.5
11-20	18	24.3
21-30	29	39.2

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

การศึกษา นักส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.3 รองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.3 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.4 ส่วนตำแหน่ง นักส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 หรือ 6ว. ร้อยละ 56.8 รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 7 หรือสูงกว่าระดับ 7 ร้อยละ 18.9 ตำแหน่งนักวิชาการหรือเจ้าพนักงานการเกษตร ระดับ 6 ร้อยละ 14.9 และต่ำกว่าระดับ 6 ร้อยละ 9.4

ระยะเวลาปฏิบัติงาน นักส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยา ตั้งแต่ 21-30 ปี ร้อยละ 39.2 รองลงมา 1-10 ปี ร้อยละ 36.5 และ 11-20 ปี ร้อยละ 24.3

ตารางที่ 4.3 บทบาทหน้าที่ในด้านนโยบายและการบริหารงาน

บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)		
นโยบายและการบริหารงาน							
1.มีความชัดเจน	- (0.0)	3 (4.1)	36 (48.6)	26 (35.1)	9 (12.2)	3.55	มาก
2.ความต่อเนื่องและมีเป้าหมาย	- (0.0)	6 (8.1)	34 (45.9)	29 (39.2)	5 (6.8)	3.45	มาก
3.สามารถปฏิบัติได้	- (0.0)	3 (4.0)	33 (44.6)	31 (41.9)	7 (9.5)	3.57	มาก
4.ปรับปรุงกฎระเบียบที่ เอื้อต่อการทำงาน	- (0.0)	13 (17.5)	35 (47.3)	19 (25.7)	7 (9.5)	3.27	ปานกลาง
5.การบริหารงานขององค์กร มีความเหมาะสม	4 (5.4)	5 (6.8)	31 (41.9)	30 (40.5)	4 (5.4)	3.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความคิดเห็นในบทบาทหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา พบว่า

นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ในด้านสามารถปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย = 3.57 มีความชัดเจนค่าเฉลี่ย = 3.55 มีความต่อเนื่องและมีเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย = 3.45 ทั้ง 3 ประเด็นนี้ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย = 3.34 และการปรับปรุงกฎ ระเบียบให้เอื้อต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 3.27 ตามลำดับ ในด้านความคิดเห็นทั้ง 2 ประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ลักษณะของงาน

บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
ลักษณะของงาน							
1.งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงตาม	-	2	15	38	19		
ความรู้ความสามารถ	(0.0)	(2.7)	(20.3)	(51.3)	(25.7)	4.0	มาก
2.เป็นงานที่ทำด้วยความ	-	1	19	32	22		
สามารถ	(0.0)	(1.4)	(25.7)	(43.2)	(29.7)	4.01	มาก
3.ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงาน	-	2	13	41	18		
ที่ปฏิบัติอยู่	(0.0)	(2.7)	(17.6)	(55.4)	(24.3)	4.01	มาก
4.ปริมาณงานเหมาะสมกับ	-	12	35	19	8		
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	(0.0)	(16.2)	(47.3)	(25.7)	(10.8)	3.31	ปานกลาง
5.มีอิสระในการทำงานด้วย	-	6	36	23	9		
ตนเอง	(0.0)	(8.1)	(48.6)	(31.1)	(12.2)	3.47	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความคิดเห็นด้านลักษณะของงานพบว่า

นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานโดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย = 4.01 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย = 4.0 และมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย = 3.47 ทั้ง 4 ประเด็นนี้ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย = 3.31 ตามลำดับ ในด้านความคิดเห็นในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน

บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ		
สภาพแวดล้อมการทำงาน							
1.มีลักษณะครบ 5 ส.	- (0.0)	3 (4.1)	28 (37.8)	41 (55.4)	2 (2.7)	3.57	มาก
2.มีสภาพโต๊ะ-เก้าอี้ เหมาะสม	- (0.0)	2 (2.7)	19 (25.7)	46 (62.2)	7 (9.5)	3.78	มาก
3.มีการจัดแสง-เสียงและ บรรยากาศเหมาะสม	1 (4.1)	6 (8.1)	28 (37.8)	36 (48.6)	3 (4.0)	3.46	มาก
4.มีคู่มือที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	- (0.0)	6 (8.1)	39 (52.7)	21 (28.4)	8 (10.8)	3.42	มาก
5.จัดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ เหมาะสมกับปริมาณงาน กลาง	2 (2.7)	7 (9.45)	33 (44.6)	25 (33.8)	7 (9.45)	3.38	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา พบว่า

ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีสภาพโต๊ะ เก้าอี้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 3.78 มีลักษณะครบ 5 ส. (สะอาด สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย) ค่าเฉลี่ย = 3.57 มีการจัดแสง-เสียง และบรรยากาศในห้องเหมาะสม ค่าเฉลี่ย = 3.46 มีคู่มือต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 3.42 ทั้ง 4 ประเด็นนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนการมีสัดส่วนของเจ้าหน้าที่เหมาะสมกับปริมาณของงาน ค่าเฉลี่ย = 3.38 ตามลำดับ ในด้านความคิดเห็นในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 การนิเทศงาน

บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	(จำนวน ร้อยละ	(จำนวน ร้อยละ	(จำนวน ร้อยละ	(จำนวน ร้อยละ	(จำนวน ร้อยละ		
การนิเทศงาน							
1.ได้รับการติดตามผลการดำเนินงานอย่างน้อย 2 ครั้ง/เดือน	2 (2.7)	8 (10.8)	25 (33.8)	25 (33.8)	14 (18.9)	3.55	มาก
2.ได้รับการนิเทศงานอย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี	1 (1.4)	12 (16.2)	33 (44.6)	19 (25.7)	9 (12.1)	3.30	ปานกลาง
3.ทมิเทศให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่มีปัญหา	5 (6.8)	10 (13.5)	37 (50.0)	18 (24.3)	4 (5.4)	3.08	ปานกลาง
4.ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำสนับสนุนเมื่อพบอุปสรรค	1 (1.4)	3 (4.0)	25 (33.8)	32 (43.2)	13 (17.6)	3.7	มาก
5.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและการทำงาน	2 (2.7)	5 (6.8)	22 (29.7)	37 (50.0)	8 (10.8)	3.58	มาก
6.การนิเทศงานเป็นผลดีต่อการทำงาน	3 (4.0)	6 (8.1)	27 (36.5)	31 (41.9)	7 (9.5)	3.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความคิดเห็นด้านการนิเทศงานพบว่า

นักส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน โดยเห็นเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ/สนับสนุนในการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 3.70 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 3.58 การติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำอย่างน้อย 2 ครั้ง/เดือน ค่าเฉลี่ย = 3.55 และการนิเทศงานเป็นผลดีต่อการทำงานการส่งเสริมการเกษตร ค่าเฉลี่ย = 3.45 ทั้ง 4 ประเด็นนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนการนิเทศงานเป็นประจำอย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี ค่าเฉลี่ย = 3.31 และทมิเทศให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่มีปัญหา ค่าเฉลี่ย = 3.08 ความคิดเห็นทั้ง 2 ประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน							
1. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	1 (1.4)	4 (5.4)	14 (18.9)	41 (55.4)	14 (18.9)	3.85	มาก
2. ให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	1 (1.4)	1 (1.4)	19 (25.6)	39 (52.7)	14 (18.9)	3.86	มาก
3. ให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงาน	1 (1.4)	2 (2.7)	21 (28.4)	38 (51.3)	12 (16.2)	3.78	มาก
4. การทำงานในแบบอย่างของ การทำงานเป็นทีม	1 (1.4)	4 (5.4)	24 (32.4)	34 (45.9)	11 (14.9)	3.68	มาก
5. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม	1 (1.4)	2 (2.7)	20 (27.0)	37 (50.0)	14 (18.9)	3.82	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงาน โดยระดับเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 3.86 มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ค่าเฉลี่ย = 3.85 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ค่าเฉลี่ย = 3.82 การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 3.78 และการทำงานในแบบอย่างของการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย = 3.68 ทั้งหมดนี้ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้

ตารางที่ 4.8 ระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้

N=74

ความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (1-5 คะแนน)	0	0.00
ปานกลาง (6-10 คะแนน)	31	41.9
มาก (11-15 คะแนน)	43	58.1
คะแนนต่ำสุด 7 คะแนน สูงสุด 13 คะแนน คะแนนเฉลี่ย = 11.88		

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่มีความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 58.1 และมีความรู้ในการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.9 คะแนนต่ำสุด 7 คะแนน และสูงสุด 13 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย = 11.88

ตารางที่ 4.9 ความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้

N=74

ความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้	มีความรู้	
	จำนวน	ร้อยละ
1. กระบวนการจัดการความรู้	7	8.05
2. การจัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้ เป็นขั้นตอนการดำเนินงาน	66	75.86
3. การประชาสัมพันธ์โครงการและเผยแพร่ผ่านสื่อ เป็นกระบวนการจัดการความรู้	65	87.8
4. เป้าหมายสำคัญของการจัดการความรู้คือการพัฒนา บุคคลให้มีคุณภาพ	71	95.9
5. วัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลคือเพื่อ ทราบผลการดำเนินงานว่าประสบผลอย่างไร	71	95.9

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

N=74

ความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้	มีความรู้	
	จำนวน	ร้อยละ
6. ความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวคนเป็นความรู้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ สัญชาตญาณ	70	94.6
7. ความรู้ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมได้	73	98.6
8. ระบบสารสนเทศเป็นการเข้าถึงความรู้	66	89.2
9. การประมวลความรู้และการกลั่นกรองความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้	68	91.9
10. ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมการจัดการความรู้	26	35.1
11. บทบาทแรกของคุณเอื้อคือการนำเป้าหมายไปขายให้กับผู้บริหารสูงสุด	52	70.3
12. คุณประสานทำหน้าที่เชื่อมโยงคนเข้าด้วยกัน	5	6.8
13. คนสำคัญในการดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสูงสุด (CEO)	39	52.7
14. คุณกิจเป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริงในการจัดการความรู้	62	83.8
15. คุณอำนวยเป็นนักเชื่อมโยงระหว่างคุณกิจกับคุณเอื้อ	65	87.8

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา มีความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ โดยเรียงลำดับมีความรู้จากมากไปหาน้อย คือ ความรู้ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมได้ ร้อยละ 98.6 รองลงมา คือ เป้าหมายสำคัญของการจัดการความรู้คือการพัฒนาความรู้ว่าเป้าหมายสำคัญของการจัดการความรู้คือการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และวัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลคือ เพื่อทราบผลการดำเนินงานว่าประสบผลอย่างไร ร้อยละ 95.9 ความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวคนเป็นความรู้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ สัญชาตญาณ ร้อยละ 94.6 การประมวลความรู้

และการกลั่นกรองความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้ ร้อยละ 91.9 การจัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้เป็นขั้นตอนการดำเนินงาน และระบบสารสนเทศเป็นการเข้าถึงความรู้ ร้อยละ 89.2 การประชาสัมพันธ์โครงการและเผยแพร่ผ่านสื่อเป็นกระบวนการจัดการความรู้ และคุณอำนวยเป็นนักเชื่อมโยงระหว่าง คุณกิจกับคุณเอื้อ ร้อยละ 87.8 คุณกิจเป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริงในการจัดการความรู้ ร้อยละ 83.8 บทบาทแรกของคุณเอื้อคือการนำเป้าหมายไปขายให้กับผู้บริหารสูงสุด ร้อยละ 70.3 คนสำคัญในการดำเนินการจัดการความรู้ได้แก่ผู้บริหารสูงสุด (CEO) ร้อยละ 52.7 ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมการจัดการความรู้ ร้อยละ 35.1 กระบวนการจัดการความรู้ ร้อยละ 9.5 และคุณประสานทำหน้าที่เชื่อมโยงคนเข้าด้วยกัน ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 4.10 ทักษะในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

การจัดการความรู้	ระดับทักษะการนำ KM ไปใช้					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ		
1.เพื่อพัฒนางาน	- (0.00)	1 (1.4)	28 (37.8)	38 (51.3)	7 (9.5)	3.69	มาก
2.เพื่อพัฒนาบุคคล	- (0.00)	1 (1.4)	25 (33.8)	43 (58.1)	5 (6.7)	3.70	มาก
3.เพื่อพัฒนาองค์กร	1 (1.4)	2 (2.7)	27 (36.5)	37 (50.0)	7 (9.4)	3.64	มาก
4.เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ การบริหารราชการแผ่นดิน	1 (1.4)	4 (5.4)	29 (39.2)	32 (43.2)	8 (10.8)	3.57	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การจัดการความรู้	ระดับทักษะการนำ KM ไปใช้					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
5.การสกัดองค์ความรู้ฝังลึกที่มีอยู่ในตัวมาใช้ในการส่งเสริมการเกษตร	-	2	16	44	12	3.89	มาก
6.การสกัดความรู้ชัดแจ้งมาใช้ในการส่งเสริมการเกษตร	-	-	22	40	12	3.86	มาก
7.การสกัดความรู้ชัดแจ้งไปถ่ายทอดให้กับบุคคล	-	2	20	44	8	3.78	มาก
8.การจัดการความรู้ไปสร้างความรู้ใหม่-นำความรู้ไปใช้-เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่	-	1	25	40	8	3.74	มาก
9.การเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับกิจกรรมในงานส่งเสริมฯ	-	3	30	33	8	3.62	มาก
10.ได้รับการประเมินตนเองใน km	2	10	28	27	7	3.36	ปานกลาง
11.หลังจากประเมินตนเองแล้วสามารถจะปรับปรุง-พัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายของ km	2	5	28	30	9	3.53	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา นำทักษะในการจัดการความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมการเกษตร โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสกัดองค์ความรู้ฝังลึกที่มีอยู่ในตัวมาใช้ในการส่งเสริมการเกษตร ค่าเฉลี่ย = 3.89 การสกัดความรู้ชัดแจ้งมาใช้ในการส่งเสริมการเกษตร ค่าเฉลี่ย = 3.86 การสกัดความรู้ชัดแจ้งไปถ่ายทอดให้กับบุคคล

ค่าเฉลี่ย = 3.78 การจัดการความรู้ไปสร้างความ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ค่าเฉลี่ย = 3.74 เพื่อพัฒนาบุคคล ค่าเฉลี่ย = 3.70 เพื่อพัฒนางานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.69 เพื่อพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.64 การเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับกิจกรรมในงานส่งเสริมการเกษตร ค่าเฉลี่ย = 3.62 เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ การบริหารราชการแผ่นดินอยู่ ค่าเฉลี่ย = 3.57 หลังจากประเมินตนเองแล้วสามารถจะปรับปรุง-พัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ ค่าเฉลี่ย = 3.53 ตามลำดับ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ นักส่งเสริมการเกษตรมีการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมในระดับมาก ส่วนได้รับการประเมินตนเองในการจัดการความรู้ ค่าเฉลี่ย = 3.36 นักส่งเสริมการเกษตรมีการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการจัดการความรู้

ตารางที่ 4.11 ความพึงพอใจในการจัดการความรู้

		ระดับความพึงพอใจ						N=74	
								X̄ ความหมาย	
การจัดการความรู้		ไม่พึงพอใจ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)		
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
ขั้นตอนการเตรียมการ									
-การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้									
1.การแต่งตั้งคณะทำงาน(N=74)	-	2	8	40	22	2			
การบริหารงานด้านkm	(0.00)	(2.7)	(10.8)	(54.1)	(29.7)	(2.7)	3.19	ปานกลาง	
2.การนำเรื่องการจัดสร้าง	1	1	17	31	18	6			
องค์กรแห่งการเรียนรู้เข้า	(1.4)	(1.4)	(23.2)	(42.5)	(24.7)	(8.2)	3.15	ปานกลาง	
ชี้แจงในที่ประชุม(N=73)									
3.ประชาสัมพันธ์โครงการ/	1	1	19	26	21	6			
เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อ(N=73)	(1.4)	(1.4)	(26.0)	(35.6)	(28.8)	(8.2)	3.16	ปานกลาง	
-การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้									
4.การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	-	4	16	28	21	5			
KM ให้กับผู้บริหาร (N=74)	(0.00)	(5.4)	(21.6)	(37.8)	(28.4)	(6.8)	3.09	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การจัดการความรู้	ระดับความพึงพอใจ						\bar{X} ความหมาย
	ไม่พึงพอใจ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	(จำนวน) ร้อยละ	
5.การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย (N=73)	1 (1.4)	3 (4.1)	18 (24.7)	26 (35.6)	20 (27.4)	6 (8.2)	3.11 ปานกลาง
6.การประเมินศักยภาพเพื่อ สำรวจความพร้อมบุคลากร (N=73)	1 (1.4)	5 (6.84)	19 (26.02)	25 (34.2)	19 (26.1)	5 (6.84)	3.00 ปานกลาง
7.กำหนดแนวทางให้สอดคล้อง ทิศทางยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน (N=73)	1 (1.4)	2 (2.7)	14 (19.2)	30 (41.1)	21 (28.8)	6 (8.2)	3.21 ปานกลาง
ขั้นตอนดำเนินงาน							
1.จัดทำเป้าหมายในการ บริหารจัดการความรู้(N=74)	- (0.00)	3 (4.1)	18 (24.3)	28 (37.8)	18 (24.3)	7 (9.5)	3.11 ปานกลาง
2.ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (N=74)	- (0.00)	2 (2.7)	18 (24.3)	22 (29.7)	24 (32.5)	8 (10.8)	3.24 ปานกลาง
ขั้นตอนการติดตามประเมินผล							
1.การจัดหา รวบรวมสร้าง องค์ความรู้เพื่อจัดเก็บข้อมูล (N=74)	- (0.00)	3 (4.1)	19 (25.7)	22 (29.7)	20 (27.0)	10 (13.5)	3.20 ปานกลาง
2.การติดตามประเมินผลการ ดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัด (N=74)	- (0.00)	6 (8.1)	18 (24.3)	19 (25.7)	23 (31.1)	8 (10.8)	3.12 ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจในขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนการติดตามประเมินผล พบว่า

นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา 1 คน ร้อยละ 1.4 ไม่มีความพึงพอใจ 5 ประเด็นในขั้นตอนการเตรียมการ โดยเรียงลำดับระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการนำ

เรื่องการกำหนดแนวทางให้สอดคล้องทิศทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ย = 3.21 การประชาสัมพันธ์
 โครงการเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ ค่าเฉลี่ย = 3.16 การนำเรื่องการจัดสร้างองค์การแห่งการ
 เรียนรู้เข้าชี้แจงในที่ประชุม ค่าเฉลี่ย = 3.15 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับกลุ่มเป้าหมาย
 ค่าเฉลี่ย = 3.11 และการประเมินศักยภาพเพื่อสำรวจความพร้อมบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 3.00 ส่วน
 ที่เหลือ 73 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 74 คน มี
 ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานการจัดการความรู้
 และการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการจัดการความรู้ให้กับผู้บริหาร ค่าเฉลี่ย = 3.19 และ 3.09
 ตามลำดับ ระดับความพึงพอใจในขั้นตอนการดำเนินการ ผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 74 คน มีความพึง
 พอใจในระดับปานกลาง คือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย = 3.24 ด้านจัดหา
 รวบรวมและสร้างองค์ความรู้ที่จัดเก็บข้อมูล ค่าเฉลี่ย = 3.20 ส่วนในขั้นตอนการติดตาม
 ประเมินผล ด้านการจัดหารวบรวม สร้างองค์ความรู้เพื่อจัดเก็บข้อมูล และการติดตามประเมินผล
 การดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัด ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 74 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย = 3.20 และ 3.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัญหา/อุปสรรคในการจัดการความรู้

ตารางที่ 4.12 ปัญหา/อุปสรรคในการจัดการความรู้

N=74

การจัดการความรู้	มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ
1. การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้ ในองค์กร	25	33.8
2. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการ	23	31.1
3. การดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้	19	25.7
4. การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กำหนด ตัวชี้วัดและผลักดันให้เกิดการบูรณาการ	25	33.8

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามปัญหา/อุปสรรคในการจัดการความรู้ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาในด้านต่อไปนี้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในองค์กร ร้อยละ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการ/กำหนดตัวชี้วัดและผลักดันให้เกิดการบูรณาการ 2 ประเด็นนี้ ร้อยละ 33.8 ส่วนการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการความรู้ ร้อยละ 31.1 และด้านการดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ ร้อยละ 25.7 ตามลำดับ

จากการศึกษาปัญหา/อุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมี
ปัญหา/อุปสรรคในการจัดการความรู้ พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การสื่อสารสร้างความเข้าใจ ในการจัดการความรู้ในองค์กร	<p>1.1 ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในองค์กร ได้รับรู้และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการ ดำเนินงาน โดยการแต่งตั้งคณะทำงานให้รับผิดชอบโดย ตรงให้มีความชัดเจนและอย่างเป็นทางการ</p> <p>1.2 ควรจัดทำสื่อต่างๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง เนื่องในการจัดการความรู้</p> <p>1.3 คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งควรศึกษา และทำความเข้าใจ ในการจัดการความรู้ให้ชัดเจนและนำแลกเปลี่ยนเรียน รู้ในเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการใน (DW)</p>
2. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยว กับการสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้และการบริหารจัดการ	<p>2.1 ควรกระตุ้นเจ้าหน้าที่/บุคลากรในองค์กรให้ศึกษาเรียนรู้ ในกระบวนการต่างๆ ในการจัดการความรู้ที่กรมส่งเสริม การเกษตรมอบหมายให้เป็นคู่มือในการนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลของงาน โดย ปรับทัศนคติ/แนวคิด และพฤติกรรมให้เกิดความพร้อมในการทำงาน โดยการ ผสมผสานกับงานประจำที่ปฏิบัติ</p> <p>2.2 ใช้เวทีการประชุมเชิงปฏิบัติการประจำเดือนให้เป็นเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่คิดว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นจาก งานประจำที่ทำอยู่</p>
3. การดำเนินกรตามแนวทางการ บริหารจัดการความรู้	<p>3.1 ควรนำนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตรมาดำเนินการ ตามแนวทางที่กำหนดโดยพิจารณาตามความเหมาะสม</p>

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
4.การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัด และ ผลักดันให้เกิดการบูรณาการ	4.1 ควรติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและ ควรประสานการทำงานเป็นทีม และบูรณาการการทำงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดิน
5.ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่	
5.1 ขาดงบประมาณ	- ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อสร้างความรู้/ ความเข้าใจในการจัดการความรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการ การเรียนรู้
5.2 ความแตกต่างของบุคคล	- ควรทำความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ และตระหนัก ถึงความสำคัญและความจำเป็น ถึงการเปลี่ยนแปลงใน การนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานให้บรรลุเป้าหมาย ของงาน คน และองค์กร
5.3 นโยบายการบริหารจัดการความรู้ ในองค์กร	5.2 - กำหนดแนวทางเพื่อสร้างขวัญเพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน โดยใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เช่น การยกย่องชมเชย มอบประกาศเกียรติคุณเชิดชูผู้มีผลงานดีเด่น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำเสนอในประเด็นสำคัญจำแนกออกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ และทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมการเกษตร ความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ด้านการเกษตรของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยาทั้งหมด 74 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน มีทั้งคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด ตลอดจนปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร การทดสอบแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดเชียงราย 20 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธี ครอนบาค-อัลฟา (Cronbach's alpha) ได้ความเชื่อมั่น .9518 .5936 9713 .9280 และ .9397 และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ผู้วิจัยได้ประสานงานกับเกษตรจังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ประสานงานกับนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 74 คน และเริ่มเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 29 กุมภาพันธ์ - วันที่ 30 มีนาคม 2551 โดยการเดินทางไปสัมภาษณ์นักส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จังหวัดพะเยาทั้ง 9 อำเภอ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1.3.1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี อายุเฉลี่ย 47.31 ปี อายุต่ำสุด 29 ปี สูงสุด 57 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 หรือ 6ว. รองลงมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 7 หรือสูงกว่าระดับ 7 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยาตั้งแต่ 21-30 ปี โดยเฉลี่ย 15.41 ปี

1.3.2 ระดับความคิดเห็นในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มี 5 ประเด็น คือ (1) นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานได้ นโยบายมีความชัดเจน และมีความต่อเนื่อง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการบริหารองค์กรมีความเหมาะสม และการปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ลักษณะของงาน ได้แก่ เป็นงานที่ทำทายนความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ปฏิบัติ อยู่ ความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านปริมาณงานที่ความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นด้านการจัดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับงานอยู่ในระดับปานกลาง (4) การนิเทศงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ/สนับสนุน เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและการทำงาน การได้รับการนิเทศงานอย่างน้อย 2 ครั้ง/เดือน และการนิเทศงานเป็นผลดีต่อการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นด้านการได้รับการนิเทศงานอย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี และทีมนิเทศให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่มีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง (5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นแบบอย่างของการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

1.3.3 ระดับคะแนนจากผลการตอบแบบทดสอบเกี่ยวกับความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้จากคะแนนเต็ม 15 คะแนน พบว่า มีคะแนนต่ำสุด 7 คะแนน สูงสุด 13 คะแนน โดยรวมนักส่งเสริมการเกษตรมีความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 11.88 คะแนน

1.3.4 ระดับทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา สามารถนำทักษะการจัดการความรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางาน เพื่อพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดิน การสกัด องค์ความรู้ฝังลึกที่มีอยู่ในตัวมาใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร การสกัดความรู้ชัดเจนมาใช้ในงาน ส่งเสริมการเกษตร การสกัดความรู้ชัดเจนไปถ่ายทอดให้กับบุคคล การจัดการความรู้ไปสร้างความรู้ ใหม่-นำความรู้ไปใช้-เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ การเชื่อมโยงการจัดการความรู้ กับ กิจกรรมในงานส่งเสริมการเกษตร สามารถจะปรับปรุง-พัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายของการ จัดการความรู้ ทั้งหมดที่กล่าวมานักส่งเสริมการเกษตรสามารถนำทักษะการจัดการความรู้มาใช้ใน ระดับมาก ส่วนการได้รับการประเมินตนเองในการจัดการความรู้ นำมาใช้ในระดับปานกลาง

1.3.5 ระดับความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตรของนักส่งเสริม การเกษตรจังหวัดพะเยา พบว่า มี 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการเตรียมการ ด้านการแต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ การจัดสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับ ผู้บริหารและกลุ่มเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งหมด 74 คนมีความพึงพอใจในระดับปาน กลาง ส่วนด้านการนำเรื่องการก่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าที่ประชุมชี้แจงในที่ประชุม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มเป้าหมาย การ ประเมินศักยภาพเพื่อสำรวจความพร้อมของบุคลากร และการกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน มีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ 1 คนไม่มีความพึงพอใจ ส่วนที่เหลือ 73 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2) ขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดทำเป้าหมายในการ บริหารจัดการความรู้ มีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ 1 คน ไม่มีความพึงพอใจ ส่วนที่เหลือ 73 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งหมดมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3) ขั้นตอนการติดตามประเมินผล ในด้านการจัดหา รวบรวม สร้างองค์ความรู้เพื่อจัดเก็บข้อมูล และการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัด ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์ทั้งหมด 74 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.3.6 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะของนักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีบางส่วนที่มีปัญหา โดยเรียงลำดับมีปัญหามากไปหาน้อย ดังนี้ คือ (1) ปัญหาด้านสื่อสารและการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในองค์กร (2) ปัญหาด้านการติดตามประเมินผล เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (3) ปัญหาการให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรและการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร (4) ปัญหาด้าน

การดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาการขาดงบประมาณในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ความแตกต่างของบุคคลในการเรียนรู้ นโยบายในการบริหารจัดการความรู้ โดยนักส่งเสริมการเกษตรมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) *ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้ในองค์กร* ดังนั้น องค์กรควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ ได้รับรู้และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินงาน โดยการแต่งตั้งคณะทำงานให้รับผิดชอบโดยตรงให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม ควรจัดทำสื่อต่างๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องในการจัดการความรู้ คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งควรศึกษากระบวนการ และทำความเข้าใจในการจัดการความรู้ให้ชัดเจนและนำแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการใน (DW)

2) *การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการ* องค์กรควรกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่/บุคลากรในองค์กรให้ศึกษาเรียนรู้ในกระบวนการต่างๆ ในการจัดการความรู้ที่กรมส่งเสริมการเกษตรมอบหมายให้เป็นคู่มือในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลของงานโดย ปรับทัศนคติ/แนวคิด และพฤติกรรมให้เกิดความพร้อมในการทำงานโดยการผสมผสานกับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ใช้เวทีการประชุมเชิงปฏิบัติการประจำเดือนให้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่คิดว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นจาก งานประจำที่ทำอยู่

3) *การดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้* หน่วยงานควรนำนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตรมาดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ควรหนุนเสริมโดยการค้นหา best practice ทั้งในส่วนของเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเพื่อเป็นตัวอย่างในการเรียนรู้ อาจจะในรูปแบบของสื่อๆ ต่าง ได้แก่ สื่อเอกสาร สื่อวีดิทัศน์ หรือ web blog

4) *การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน* กำหนดตัวชี้วัด และผลักดันให้เกิดการบูรณาการ องค์กรควรดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและควรประสานการทำงานเป็นทีม และบูรณาการการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดิน

5) *ปัญหาอื่นๆ ได้แก่ การขาดงบประมาณ* ความแตกต่างของบุคคลและปัญหา นโยบายการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ดังนั้นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อสร้างความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น ถึงการเปลี่ยนแปลงในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานให้บรรลุเป้าหมาย ของงาน คน และองค์กร โดยการ กำหนดแนวทาง

เพื่อสร้างขวัญ และแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน โดยใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เช่น การยกย่องชมเชย มอบประกาศเกียรติคุณเชิดชูผู้มีผลงานดีเด่น เป็นต้น

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตร จังหวัดพะเยา โดยศึกษา ระดับความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย 47.31 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาสูง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่นาน โดยเฉลี่ย 15.41 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นการมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความพร้อมในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ตลอดจนด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านต่างๆ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่านักส่งเสริมการเกษตรมีความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างดี และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ในด้านความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ และการนำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมการเกษตร จากการตอบแบบทดสอบของผู้วิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ และมีระดับการนำการจัดการความรู้ไปใช้งานในระดับมาก ทั้งความรู้ที่เป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ พรสวรรค์ต่างๆ และความรู้ชัดแจ้ง ได้แก่ สื่อเอกสารต่างๆ ตำรา วิทยุทัศน์ เป็นต้น ซึ่งวัดได้จากระดับคะแนนของแบบทดสอบที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้ว พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่านักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา ให้ความสนใจในการจัดการความรู้ และสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ระดับความพึงพอใจ นักส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพะเยา มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ในขั้นตอนการเตรียมการ ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ และการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการความรู้ให้กับผู้บริหาร/บุคลากร ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด 74 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนในการนำเรื่องการจัดสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าชี้แจงในที่ประชุม การประชาสัมพันธ์โครงการ/เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อด้วยวิธีการต่างๆ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับกลุ่มเป้าหมาย การประเมินศักยภาพเพื่อสำรวจความพร้อม

บุคลากร และการกำหนดแนวทางให้สอดคล้องทิศทางการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการจัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้ ที่กล่าวมานี้ มีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ 1 คน ไม่มีความพึงพอใจ ทั้งนี้องค์กรต้องทำความเข้าใจกับนักส่งเสริมได้รับทราบแนวทางในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการทำงานด้านการส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดหารวบรวมและสร้างองค์ความรู้ที่ต้องการใช้ และความพึงพอใจในขั้นตอนการติดตามประเมินผล ทั้งหมด 74 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ยังขาดการกระตุ้น ที่จะผลักดันให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้อย่างจริงจัง ถ้าหากมีกิจกรรมและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและชัดเจน จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เสมอ องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ และบูรณาการงานทุกส่วนเข้าด้วยกัน โดยไม่คิดว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

ในการดำเนินการจัดการความรู้ส่วนใหญ่เป็นการใช้ทักษะมากกว่าทฤษฎี ประมาณร้อยละ 80:20 การจะเข้าใจในการจัดการความรู้นั้นต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยสามารถประยุกต์การจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรได้ดังต่อไปนี้

3.1.1 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือองค์กรที่ปรับตัวตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร จากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้ จากการบริหารงานแบบควบคุม สั่งการ เป็นการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ ให้พนักงานทุกระดับริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ

3.1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันหรือปณิธานความมุ่งมั่น และเป้าหมาย ทำความเข้าใจให้ลึกซึ้ง ให้ลึกลงไปถึงวิถีปฏิบัติ พฤติกรรม ความเชื่อ และคุณค่า จนเกิดความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์นั้นในสมาชิกทุกคนในองค์กร และการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรร่วมกัน

3.1.3 เมื่อมีการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์ซึ่งมีความรู้ในคน (tacit knowledge) และนำความรู้นั้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทำให้เกิดขุมความรู้ และถอดความรู้ที่เป็น

ภาพรวมของการทำงานออกมาร่วมกันเป็นแนวทางปฏิบัติ สร้างและใช้ความรู้ในการทำงานที่ชัดเจน

3.1.4 จัดพื้นที่ หรือจัดเวที เพื่อให้ นักส่งเสริมการเกษตร ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นประสบการณ์ หรือเล่าเรื่องผลสำเร็จของการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อาจเป็นพื้นที่จริงที่พบปะกันโดยตรง หรือพื้นที่ผ่านระบบสารสนเทศก็ได้

3.1.5 เน้นการพัฒนาคนไปพร้อมๆ กับพัฒนางาน ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ นักส่งเสริมการเกษตรที่เกิดการพัฒนาจะเป็นบุคคลที่มีทักษะและทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และต้องเป็น “บุคคลเรียนรู้”

3.1.6 การให้คุณค่า ให้รางวัล ซึ่งรางวัลที่สำคัญที่สุดคือความภาคภูมิใจในควมมีคุณค่าในตัวเอง ความสุขจากการได้รับการยอมรับ การได้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในองค์กร มีผู้ร่วมงานในหน่วยงานให้ความรักใคร่ รางวัลอาจไม่จำเป็นต้องเป็นเงิน หรือการเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนเงินเดือนเสมอไป รางวัลแก่ผลงานอาจให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้นเพื่อเป็นสัญลักษณ์สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

3.1.7 สร้างเครือข่ายเพิ่มพลังหรือการเชื่อมโยงเครือข่าย ทำให้เกิดแรงกระตุ้นเสริมพลัง เรียนรู้ร่วมกันสู่การปฏิบัติงาน พัฒนาลงความรู้ สู่การทำแผนการจัดการความรู้

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในองค์กรอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ข้อมูลใหม่มาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาผลการดำเนินงานในโครงการต่างๆ ในการใช้การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร

3.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกระบวนการจัดการความรู้ตามแบบฉบับนักปฏิบัติ และการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร (2551) “คู่มือการจัดการความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร” หน้า 1-5
กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเกษตร
- _____. (2551) “แนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร”
(ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 2 พฤษภาคม 2551
<http://www.doae.go.th>
- _____. (2550) “แนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร”
(ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 2 พฤษภาคม 2551
<http://www.doae.go.th>
- _____. (2549) “แนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร”
(ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 16 เมษายน 2551 <http://www.doae.go.th>
- _____. (2548) “แนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร”
(ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 16 เมษายน 2551 <http://www.doae.go.th>
- กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และคณะทำงานเรื่องการบริหารองค์ความรู้
เอกสารสรุปสำหรับผู้บริหาร “การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แนวทางการดำเนิน
ส่งเสริมการเกษตร ปี 2550” ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 2 มีนาคม 2550 ณ
โรงแรมหลุยส์แควีร์ กรุงเทพมหานคร
- กิ่งพร ทองใบ (2545) “แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร
การส่งเสริมการเกษตร* หน่วยที่ 1 หน้า 28-32 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
- กิติมา ปรีดีดิลก (2529) *ทฤษฎีบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธนกิจการพิมพ์
- กิตติคุณภรณ์ ชุขลา (2548) “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน
กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย” *ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*
- กิตติพงษ์ หาญกุลพงษ์ (2549) “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างมีประ
สิทธิภาพ”: กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
- ดิเรก ฤกษ์หรั่ง (2524) *หลักการส่งเสริมการเกษตร* กรุงเทพมหานคร จงเจริญพานิช

- ถนอมวงศ์ หาญมนตรี (2548) “ความรู้ ทักษะและทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับโครงการเมืองไทยแข็งแรงของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดพิจิตร” นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
- ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (2523) ความพึงพอใจในการทำงาน กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ทำนอง สิงคาลวนิช (2541) การเกษตรกับการพัฒนา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ร่วมมิตรไทย
- ธวัชรัตน์ แดงหาญ (2550) “เส้นทางการจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ” (ออนไลน์) สาระสังเขป คืบคืบวันที่ 28 เมษายน 2551 <http://www.google.com>
- น้ำทิพย์ วิภาวิน (254) การจัดการความรู้กับคลังความรู้ กรุงเทพมหานคร เอสอาร์ พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) “การจัดการความรู้” (ออนไลน์) สาระสังเขป คืบคืบวันที่ 28 เมษายน 2551 <http://www.praponp@hotmail.com>
- _____ (2547) การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไยไยใหม่
- เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2543) “สารสนเทศในงานส่งเสริมการเกษตร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
- บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2545) “แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมการเกษตร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการส่งเสริมการเกษตร* หน่วยที่ 2 หน้า 80-96 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
- พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2545) “แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมเพื่อการพัฒนา* หน่วยที่ 4 หน้า 298-299 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
- พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) “การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้” กรุงเทพมหานคร เอ็กชเปอร์เน็ท.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา (2546) “รายงานการวิจัย : การจัดการความรู้ในคณะแพทยศาสตร์” มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- ภาวิน เข้มประเสริฐ และวิวัฒน์ ศิริพันธ์ (2547) “การจัดการความรู้ที่ได้รับการจัดอันดับการ
กำกับดูแลกิจการตามหลักบรรษัทภิบาล” : กรณีศึกษา บริษัท ปตท.สำรวจและ
ผลิตปิโตรเลียม จำกัด(มหาชน) บริษัท ทีปโก้ฟู๊ดส์(ประเทศไทย) จำกัด
(มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด(มหาชน)
และบริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน)” วิทยาศาสตร์บัณฑิต(การพัฒนาระบบวิทยากรมนุษย์
และองค์การ)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ภัชภิษา จำปาเฟื่อง (2549) “การจัดการความรู้ของผู้ประกอบการ SMEs” ที่เป็นสมาชิกสภา
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดมหาสารคาม สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- ภาสกร อินทุมาร (2547) *ความรู้ท้องถิ่น : การจัดการความรู้สู่การจัดการทางสังคม*
กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยการจัดการทางสังคม
- มานิดา นันทไมตรี (2547) “การศึกษาเปรียบเทียบ การจัดการความรู้ในองค์กรของไทย” :
กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช บริษัทเฟซิด (ไทยแลนด์) จำกัดและบริษัท
วิทยุการบินแห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(การพัฒนาระบบวิทยากรมนุษย์และองค์การ) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา
วิทยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- รุจ ศิริสัญลักษณ์ และบำเพ็ญ เขียวหวาน (2545) “การส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย” ใน
ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา หน้าที่ 5 หน้า
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
- ราชบัณฑิตยสถาน (2545) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์อักษรอักษรเจริญทัศน์
- โรงพยาบาลศิริราช (2546) “ความหมายของการจัดการความรู้” (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืน
วันที่ 16 เมษายน 2551 <http://www.kmi.or.th>
- วรพจน์ วิเศษสิงห์ (2546) “ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสหกรณ์นิคมท่าแซะ จำกัด
จังหวัดชุมพร” ปรินญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิจารณ์ พานิช (2549) *การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์สุภาพใจ
- _____ (2548) การจัดการความรู้ “ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้” (ออนไลน์)
สาระสังเขปค้นคืนวันที่ 5 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.kmi.or.th>

-(2548) “การจัดการความรู้คืออะไร” (นิยามเพื่อการปฏิบัติ) (ออนไลน์)
 สาระสังเขป คืบคืบวันที่ 5 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.kmi.or.th>
-(2547) การจัดการความรู้ “บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการ
 ความรู้”(ออนไลน์) สาระสังเขป คืบคืบวันที่ 20 เมษายน 2551 จาก
<http://www.kmi.or.th>
-(2547) การจัดการความรู้ “การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่”
 (ออนไลน์) สาระสังเขป คืบคืบวันที่ 20 เมษายน 2551 จาก <http://www.kmi.or.th>
- วัชรินทร์ นวลแก้ว (2546) “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้ความรู้ และบริการของ
 สวนพฤกษศาสตร์วรรณคดีภาคใต้” ปรินญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
 (ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
- วัลยา บุตรดี (2538) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเคหกิจ”
 วิทยานิพนธ์ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร
 บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
- รวรรณ โชติสวัสดิ์ (2549) “การจัดการความรู้ในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เมดิทอป จำกัด”
 โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตบริหาร
 ศาสตร์
- วิรัชฎ์ คงกะจันทร์ (2547) “การส่งเสริมการเกษตร : ทฤษฎีและการจัดการ” ภาควิชา
 ส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (เอกสารอัดสำเนา)
- วัชรินทร์ นวลแก้ว (2546) “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้ความรู้ และบริการของ
 สวนพฤกษศาสตร์วรรณคดีภาคใต้” ปรินญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
 (ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รัชดา จิตรเสรี (2548) “การจัดการความรู้ในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบางกอกเร็นซ์ จำกัด
 (มหาชน) ” โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิต
 บริหารศาสตร์
- ลือศักดิ์ คงสุข (2545) “ความพึงพอใจของเกษตรกรผู้ปลูกถั่วเหลืองฝักสดแบบครบวงจร
 ในเขต อำเภอนิมนะปราง จังหวัดพิษณุโลก” ปรินญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
 (ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเศษะ (2528) *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน”
ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินภาคใต้ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(บริหารธุรกิจ) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมยศ นาวิการ (2521) การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครพิมพ์
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) (2547) “การพัฒนาองค์การจัดการความรู้”
ด้วย Cop จดหมายข่าวสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)
(พฤศจิกายน – ธันวาคม)
- สายสุวรรณ สร้อยเกี้ยว (2548) “ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการให้บริการของศูนย์บริการและ
ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง
จังหวัดฉะเชิงเทรา” ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สันติ กลิ่งกลางคอน (2544) “ความพึงพอใจต่อการเลี้ยงไหมเพื่อจำหน่ายรับของเกษตรกร
ในจังหวัดกาญจนบุรี” ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุกัญญา เขียววานานนท์ (2548) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาธารณสุข
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารสาธารณสุข) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุกิจ แตงมีแสง และชงยุทธ อิมอุไร (2547) “การจัดการความรู้ในองค์กร : กรณีศึกษา
บริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา-
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุเทพ ประสาทเขตวิทย์ (2546) “ความพึงพอใจในการปลูกข้าวโพดหวานแบบมีสัญญาผูกพัน
ของเกษตรกร อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์” ปริญญาเกษตรศาสตร
มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานจังหวัดพะเยา (2551) “บรรยายสรุปจังหวัดและวิสัยทัศน์เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
การพัฒนาจังหวัด 4 ปี” (2551 - 2551) มีนาคม 2551 จังหวัดพะเยา
- สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา (2551) “รายงานการประชุมเกษตรอำเภอ” ประจำเดือนมีนาคม
2551 ครั้งที่ 3/2551 จังหวัดพะเยา

สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา (2550) “สรุปรายงานประจำปี” พะเยา สำนักงานเกษตรจังหวัด
พะเยา จังหวัดพะเยา

_____ (2550) “สรุปข้อมูลประจำปี 2550” พะเยา สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา
ณ ห้องประชุมสำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ (2550) คู่มือการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การ
ปฏิบัติ (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 20 พฤษภาคม 2551

จาก <http://www.doae.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) “คู่มือการ
จัดทำแผนการจัดการความรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการในส่วน
ราชการ” (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 3 พฤษภาคม 2551

จาก <http://www.doae.go.th>

อรรพรรณ คงอภิรักษ์ (2547) “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบตำบล
ในเขตภาคกลาง” เกษตรศาสตร์มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อนันต์ ศรีพันธ์ (2545) “ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตร: กรณีศึกษาจังหวัดหนองคาย” เกษตรศาสตร์มหาบัณฑิต
(ส่งเสริมการเกษตร) นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Barnard, Chester I. (1966). *The Function of the Executive*. Cambridge :
Harvard University Press.

Berlo, David K. (1966) *The Process of Communication*. New York: Holt, Rinehart
and Winston.

Cooper, Alfred M. (1958) *How to Supervise People*. New York : McGraw – Hill.

Ghiselli, Edwin E. and Brown, Clarence W. (1965) *Personnel and Industrial
Psychology*. New York : McGraw –Hill.

Grilmer , Von Haller B. (1970) *Applied Psychology and Modern Management*.
Massachusetts: Addison – Welsey – Publishers.

Herzberg , Frederick , Mausner Bernard and Snyderman B.B.(1988) *The Motivation
to work* : John Wiley.

Hoppock, Robert. (1935) *Job Satisfaction*. New York : Harper & Row.

Luthans, Fred. (1985) *Organizational Behavior*. 4th ed. New York : McGraw – Hill.

Maslow , A.H. (1954) *Motivation and Personality*. Second edition. New York : Harper row.

Mosher, A.T.(1978) *An introduction to Agricultural Extension* New York: Agricultural
Development Council.

Swanson B.E. (1984) *Agricultural Extension : A Reference Manual* 2nd ed. Rome : Food
And Agricultural Organization.

Tiffin , Joseph and McCormick , Ernest J.(1968) *Industrial Psychology*. London :
George Allen and Umvin.

Vroom . Victor H. (1964) *work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons.

Zalexnik, Abraham and others. (1958) *Motivation Productivity and Satisfaction of
Workers*. Boston : Harvard University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก
แบบสัมภาษณ์

เลขที่แบบสัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์**เรื่อง ความพึงพอใจของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร
กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา**

คำชี้แจง

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาว่านักส่งเสริมมีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร
เท่านั้น เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงาน การวางแผน และการดำเนินงานส่งเสริม
การเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามมีทั้งหมด 5 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร มีทั้งหมด 32 ข้อ

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ มีทั้งหมด 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

มีทั้งหมด 11 ข้อ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการจัดการความรู้ มีทั้งหมด 11 ข้อ

ตอนที่ 5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ที่อยู่(สำนักงาน).....

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานทางบางประการของนักส่งเสริมการเกษตร

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย/หย่า

4.. การศึกษาที่สำเร็จสูงสุด

- 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
2 ปริญญาตรี
3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง

1. นวส.*หรือ จพก.*ต่ำกว่าระดับ(ซี) 6
2. นวส.หรือ จพก. ระดับ(ซี) 6
3. นวส. 6 หรือ 6ว
4. นวส. ระดับ 7 สูงกว่าระดับ 7

* นวส. หมายถึง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จพก. หมายถึง เจ้าพนักงานการเกษตร

6. ท่านปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยามาเป็นระยะเวลาปี

(ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
สภาพแวดล้อมการทำงาน					
1.สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านมีลักษณะครบ 5 ส.(สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)					
2.หน่วยงานของท่านมีสภาพโต๊ะ เก้าอี้ที่เหมาะสมการ ปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดแสง-เสียง และการ ระบายอากาศในห้องได้เหมาะสม					
4. หน่วยงานของท่านมีคู่มือต่างๆที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย					
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ เหมาะสมกับปริมาณของงาน					
การนิเทศงาน					
1.ท่านได้รับการติดตาม ผลการดำเนินงานเป็นประจำ อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี					
2.ท่านได้รับการนิเทศงานเป็นประจำอย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี					
3.เมื่อรับการนิเทศ ทีมนิเทศให้ความช่วยเหลือท่านทุก ครั้งที่ท่านมีปัญหา					
4.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและให้การ สนับสนุนเมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน					
5.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและการทำงาน ของท่านเสมอ					
6.โดยรวมแล้วท่านคิดว่าการนิเทศงานเป็นผลดีต่อการ ทำงานของท่าน					

(ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
1. คนในหน่วยงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน					
4. การทำงานในแบบอย่างของการทำงานเป็นทีม					
5. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม					

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้(KM)

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
1. กระบวนการจัดการความรู้ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการ,ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนการติดตามประเมินผล		
2.การจัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้และหาองค์ความรู้เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการจัดการความรู้		
3.การประชาสัมพันธ์โครงการและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆเป็นกระบวนการจัดการความรู้		
4.เป้าหมายสำคัญของการจัดการความรู้คือ การพัฒนางานของบุคคลให้มีคุณภาพและผลมีสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น		

(ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
5.วัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผล คือเพื่อทราบผลการดำเนินงานว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ อย่างไร		
6.ความรู้ฝังลึกอยู่ในคน เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณ		
7.ความรู้ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ		
8.ระบบสารสนเทศ (IT) เป็นการเข้าถึงความรู้ในกระบวนการจัดการความรู้		
9.การประมวลความรู้และการกลั่นกรองความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้		
10.ผู้บริหารสูงสุด (CEO) เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมการจัดการความรู้ เช่น รองอธิบดี,รองผู้อำนวยการใหญ่		
11.บทบาทแรกของคุณเอื้อ(CKO) คือ การนำเป้าหมาย(หัวเรื่องความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนราชการแผ่นดิน = หัวปลา)ไปขายให้ผู้บริหารสูงสุด		
12.คุณประสาน (Network Manager) หรือเรียกว่า นายหน้าความรู้ ทำหน้าที่เชื่อมโยงคนเข้าด้วยกัน ช่วยให้คนเหล่านั้นสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน		
13.คนสำคัญในการดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสูงสุด (CEO)		
14.คุณกิจ(ผู้ปฏิบัติงาน)เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริงของการจัดการความรู้เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้มากที่สุด		
15.คุณอำนวยเป็นนักเชื่อมโยงระหว่างคุณกิจ กับคุณเอื้อ		

ตอนที่ 3 ทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

- ระดับ 1 = มีการนำทักษะ KM ไปใช้น้อยที่สุด ระดับ 4 = มีการนำทักษะ KM ไปใช้มาก
 ระดับ 2 = มีการนำทักษะ KM ไปใช้น้อย ระดับ 5 = มีการนำทักษะ KM ไปใช้มากที่สุด
 ระดับ 3 = มีการนำทักษะ KM ไปใช้ปานกลาง

ข้อคำถาม	ระดับทักษะในการนำ KM ไปใช้				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้					
1. ท่านสามารถนำการจัดการความรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางาน					
2. ท่านสามารถนำการจัดการความรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคคล					
3. ท่านสามารถนำการจัดการความรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร					
4. ท่านสามารถนำการจัดการความรู้เป็นกระบวนการงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน					
5. ท่านสามารถสกัดองค์ความรู้ฝังลึกที่มีอยู่ในตัวท่านได้แก่ ประสบการณ์ พรสวรรค์ มาใช้ในการทำงานส่งเสริมฯของท่าน					
6. ท่านสามารถนำความรู้ชัดแจ้ง เช่นความรู้จากเอกสาร จากตำรา มาใช้ในงานส่งเสริมของท่าน คือเป็นผู้เสริมพลังความรู้ได้แก่ เป็นผู้เติมพลัง เป็นผู้เชื่อมประสาน และเป็นนักขายภาพอนาคต					
7. ท่านสามารถสกัดความรู้ชัดแจ้งจากการจัดการความรู้ไปถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ เช่น จัดเวทีเสวนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ					

(ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับทักษะในการนำ KM ไปใช้				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.ท่านสามารถนำการจัดการความรู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น การสร้างองค์ความรู้>นำความรู้นั้นไปใช้>เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง					
9.ท่านสามารถเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับกิจกรรมในการส่งเสริมการเกษตรของท่าน เช่น มีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่เสมอ					
10.ท่านได้รับการประเมินตนเองในการจัดการความรู้จากองค์กรของท่าน					
11. หลังจากประเมินตนเองแล้วท่านสามารถที่จะปรับปรุง-พัฒนางานส่งเสริมฯให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการความรู้					

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการจัดการความรู้

0 = ไม่มีความพึงพอใจ

3 = มีความพึงพอใจปานกลาง

1 = มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

4 = มีความพึงพอใจมาก

2 = มีความพึงพอใจน้อย

5 = มีความพึงพอใจมากที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					
	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.ขั้นเตรียมการ						
การสื่อสารสร้างความเข้าใจการจัดการความรู้						
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้						
2. การนำเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้เข้าชี้แจงในที่ประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร						
3. การประชาสัมพันธ์โครงการและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่นระบบสารสนเทศ (IT) บอร์ดประชาสัมพันธ์						
การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการความรู้						
1. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้ให้แก่ผู้บริหาร และบุคลากร						
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการฝึกปฏิบัติอย่างเข้มข้นในการบริหารจัดการความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย						
3. การประเมินศักยภาพเพื่อสำรวจความพร้อมของบุคลากร						
4. การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน						

(ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					
	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.ขั้นตอนการดำเนินงาน ดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ 1.จัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้และหาองค์ความรู้ที่ต้องการนำมาใช้ในการบริหารจัดการความรู้						
2.ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น สร้างกลุ่ม/เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีการเสวนา						
3.จัดหา รวบรวม และสร้างองค์ความรู้ เช่น จัดหาและรวบรวมความรู้ที่ต้องการใช้ พัฒนาคู่มือองค์ความรู้เพื่อจัดเก็บให้เป็นระบบสะดวกและเข้าถึงง่าย เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานและภาษา						
3.ขั้นตอนการติดตามประเมินผล 1.การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัด และผลักดันให้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติงาน						

ตอนที่ 5 ปัญหา /อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

- ไม่มีปัญหา
- มีปัญหา (ระบุ).....
.....
.....

2.การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
ความรู้ในองค์กร

- ไม่มีปัญหา
- มีปัญหา (ระบุ).....
.....
.....

3.ดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

- ไม่มีปัญหา
- มีปัญหา (ระบุ).....
.....
.....

4.การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัด และผลักดันให้เกิดการบูรณาการ
ในการปฏิบัติงาน

- ไม่มีปัญหา
- มีปัญหา (ระบุ).....
.....
.....

5.ข้อเสนอแนะ
.....
.....

ภาคผนวก ข
แผนที่จังหวัดพะเยา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวชั้นเงิน ตันกุล
วัน เดือน ปีเกิด	16 เมษายน 2513
สถานที่เกิด	อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	เกษตรศาสตรบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ที่อยู่	เลขที่ 86 หมู่ 1 ตำบลคงเงิน อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา
สถานที่ทำงาน	เลขที่ 86 หมู่ 1 ตำบลคงเงิน อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา 56000