

**บทบาทและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ  
ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้**

**นางสาวกมลพร ศรีพิเชียร**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Role and Guidelines for Capacity Building of Chief of  
District Agricultural Extension Office in the 14 Southern Provinces**

**Miss Kamonpron Sripichian**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Extension and Development

School of Agriculture and Cooperatives  
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บทบาทและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ  
ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้  
ชื่อและนามสกุล นางสาวกมลพร ศรีพิเชียร  
วิชาเอก ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร  
สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ จุลเอียด)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธิพิทักษ์ผล)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** บทบาทและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้  
**ผู้วิจัย** นางสาวกมลพร ศรีพิเชียร รหัสนักศึกษา 2619001437 **ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต  
 (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน  
 (2) รองศาสตราจารย์ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ **ปีการศึกษา** 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความรู้และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ 2) ความคิดเห็นและการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ 3) ความต้องการการสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ 4) ปัญหา ข้อเสนอแนะความต้องการเรียนรู้ และช่องทางการเรียนรู้ ในการพัฒนาตนเองของเกษตรกรอำเภอในปี 2562

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 151 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยไม่สุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับ

ผลการวิจัยพบว่าเกษตรกรอำเภอส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 52.98 ปี มีอายุงานในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอเฉลี่ย 3.45 ปี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 44,268 บาท มีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 4.89 คน 1) ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภออยู่ในระดับมากที่สุด และแหล่งความรู้ของเกษตรกรอำเภออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยได้รับความรู้จากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าสื่ออื่นๆ 2) เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะประเด็นการให้คำปรึกษา การแนะนำมอบหมาย กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และมีระดับการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน 3) เกษตรอำเภอมีความต้องการการสนับสนุนด้านความรู้ ด้านทรัพยากร และด้านนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านนโยบาย 4) ระดับปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ภาพรวมมีปัญหในระดับปานกลาง โดยมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา ด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านทรัพยากรและงบประมาณ เกษตรอำเภอมีความต้องการเรียนรู้ ในด้านบทบาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ระเบียบการเงิน การคลัง พัสดุ การเบิกจ่ายงบประมาณ งานสารบรรณเทคโนโลยีการผลิตพืช และการประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตร ส่วนด้านสมรรถนะ มีความต้องการพัฒนาด้านการพูด การสรุปประเด็นการนำเสนองาน การพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างทีม ความคิดเชิงระบบ และการคิดเชิงกลยุทธ์ ส่วนช่องทางการพัฒนาตนเองเกษตรกรอำเภอต้องการเรียนรู้ โดยการอบรมสัมมนามากที่สุดรองลงมาคือ ช่องทางการอบรมออนไลน์

**คำสำคัญ** บทบาท สมรรถนะ เกษตรอำเภอ ภาคใต้

**Thesis title:** Role and Guidelines for Capacity Building of Chief of District Agricultural Extension Office in the 14 Southern Provinces

**Researcher:** Miss Kamonpron Sripichian; **ID:** 2619001437;

**Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Extension and Development);

**Thesis advisors:** (1) Bumpen Keowan, Associate Professor ;

( 2) Dr. Benchamas Yooprasert, Associate Professor; **Academic year:** 2019

### Abstract

The objectives of this research were to study 1) knowledge and knowledge resource regarding role and capacity of the chief of district agricultural extension office 2) opinions and operations according to role and capacity 3) needs for support in the operations according to the role and capacity of chief of district agricultural extension office 4) problems, suggestions, needs in learning and learning channels for self-improvement of the chief of district agricultural extension office in 2562.

The population in this research was 151 chief of district agricultural extension offices in the area of 14 provinces of southern region. Data was collected from the entire population with no random sampling. Data was then analyzed using statistics such as frequency, percentage, minimum value, maximum value, mean, standard deviation, and ranking.

The results of the research revealed that most of the chiefs of district agricultural extension offices were male with the average age of 52.98 years and was in the position for averagely 3.45 years. Their average salary was 44,268 Baht and had the average agricultural extension officers under them at 4.89 people. 1) The knowledge about role and capacity of the chiefs of district agricultural extension office as well as the knowledge resource of the chief of district agricultural extension office was at the highest level. They received the knowledge from information technology media more than any other types of media. 2) The chiefs of district agricultural extension offices had the highest level of opinions about the role and capacity on the aspect of the consultation, assignment, monitoring the operation as per the expected targets and the level of operations according to the role and capacity was at the highest level as well. 3) The chiefs of district agricultural extension offices wanted to received support in the knowledge, resources, and policy aspects, overall, at the highest level especially on the policy aspect. 4) The overall problem level in the operation according to the role and capacity of the chiefs of district agricultural extension offices was at the moderate level. Suggestions would include personnel development, work system, resources and budgeting aspects. The chiefs of district agricultural extension offices wanted to learn about the roles regarding human resource management, monetary regulations, finance, supplies, budget reimbursement, correspondence work in plant production technology and public relation for agricultural extension work. In regards to the capacity aspect, they wanted to improve the speaking skill, summary and presentation skills, personality development, team building, systematic thinking, and strategic thinking. For the channel in self-improvement of the chiefs of district agricultural extension offices, they wanted to learn through trainings the most. Second to that was through online trainings.

**Keywords:** Role, capacity, chief of district agricultural extension office, southern region

## กิตติกรรมประกาศ

การทำงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งจากนางทัศนีย์ สุกกุล ผู้อำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา และรองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน อาจารย์สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้คำแนะนำ ปรีกษา และให้การสนับสนุนในการดำเนินการ จัดทำรายงานการศึกษาวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ นายสุพิท จิตรภักดี ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา นายประพัฒน์ คันทน์ไพโรจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา และนางทัศนีย์ สุกกุล ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา ตลอดจนเจ้าหน้าที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัดในภาคใต้ที่ให้ความช่วยเหลือ ในการรวบรวมแบบสอบถาม และขอขอบคุณเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานต่อไป

กมลพร ศรีพิเชียร

ตุลาคม 2563

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	2
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดทฤษฎีเรื่องบทบาท .....	6
แนวคิดทฤษฎีเรื่องความต้องการ .....	9
แนวคิดเรื่องความคิดเห็น .....	11
แนวทางการพัฒนาบุคลากร .....	13
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตร .....	18
ระบบงานส่งเสริมการเกษตร .....	22
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	26
หน้าที่และบทบาทการทำงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ และเกษตรอำเภอ .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอ .....	47
ตอนที่ 2 ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ .....	53
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะ การปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและ สมรรถนะ .....	60
ตอนที่ 4 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของ เกษตรกรอำเภอ .....	72
ตอนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะ แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ.....	75
ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน .....	84
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
สรุปการวิจัย .....	86
อภิปรายผล .....	91
ข้อเสนอแนะ .....	96
บรรณานุกรม .....	98
ภาคผนวก .....	104
ก แบบสอบถาม .....	105
ข แบบสัมภาษณ์เชิงลึก .....	117
ประวัติผู้วิจัย .....	119



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	27
ตารางที่ 2.2 บริการที่ดี.....	28
ตารางที่ 2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ.....	29
ตารางที่ 2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม.....	29
ตารางที่ 2.5 การทำงานเป็นทีม.....	30
ตารางที่ 2.6 การคิดวิเคราะห์.....	31
ตารางที่ 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น.....	32
ตารางที่ 2.7 การดำเนินการเชิงรุก.....	32
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรเกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ .....	39
ตารางที่ 4.1 สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ .....	47
ตารางที่ 4.2 ความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ .....	53
ตารางที่ 4.3 ระดับความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ .....	55
ตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ.....	56
ตารางที่ 4.5 สรุปแหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ .....	59
ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะ.....	60
ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ	65
ตารางที่ 4.8 สรุปความคิดเห็นของเกษตรอำเภอ.....	70
ตารางที่ 4.9 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ	72
ตารางที่ 4.10 สรุปความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ.....	74
ตารางที่ 4.11 ปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ .....	75
ตารางที่ 4.12 สรุประดับปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ	78
ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรอำเภอ.....	79
ตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมุติฐานใช้ค่า t-test เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ.....	84

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	2
ภาพที่ 2.1 รูปแบบระบบการเรียนการสอนของดิศ และคาร์ย์ .....	16
ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงแผนการเชื่อมโยงระดับตำบล .....	23
ภาพที่ 2.3 วิธีการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร T&V SYSTEM .....	25
ภาพที่ 2.4 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) .....	26
ภาพที่ 4.1 ระดับแหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ .....	59
ภาพที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะ และการทำงานได้ตาม บทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ .....	71
ภาพที่ 4.3 ระดับความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของ เกษตรกรอำเภอ .....	75



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการเกษตรสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีหน้าที่จัดการส่งเสริมการเกษตรให้แก่เกษตรกร มีสำนักงานเกษตรอำเภอ เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์และวางแผนการส่งเสริมการเกษตรในอำเภอ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร ให้บริการส่งเสริมอาชีพการเกษตร และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเกษตรอำเภอมี 882 อำเภอ ใน 77 จังหวัด โดยในพื้นที่ภาคใต้ประกอบด้วย 14 จังหวัด มีอำเภอ 151 อำเภอ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2562) ภายในสำนักงานเกษตรอำเภอ ไม่ได้มีการแบ่งงานภายในของสำนักงานเกษตรอำเภอที่เป็นโครงสร้างในลักษณะหนังสือชัดเจน ในสำนักงานเกษตรอำเภอจะประกอบด้วย เกษตรอำเภอเป็นหัวหน้างาน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ รับผิดชอบงานระดับตำบล และมีพนักงานธุรการ พนักงานบันทึกข้อมูล (ถ้ามี) รับผิดชอบงานฝ่ายบริหาร ฐานข้อมูลของอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้มีเกษตรอำเภอ 151 คน

เกษตรอำเภอมีตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส เป็นหัวหน้างานระดับอำเภอที่ทำงานใกล้ชิดกับเกษตรกร ตลอดจนกลุ่มสถาบันต่างๆ ความสำเร็จการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอจึงส่งผลต่อความสำเร็จของงานส่งเสริมการเกษตรได้ อีกทั้งในสถานการณ์ปัจจุบัน เกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้มีอายุงานที่น้อยลงเนื่องจากความห่างของช่วงอายุข้าราชการในองค์กร

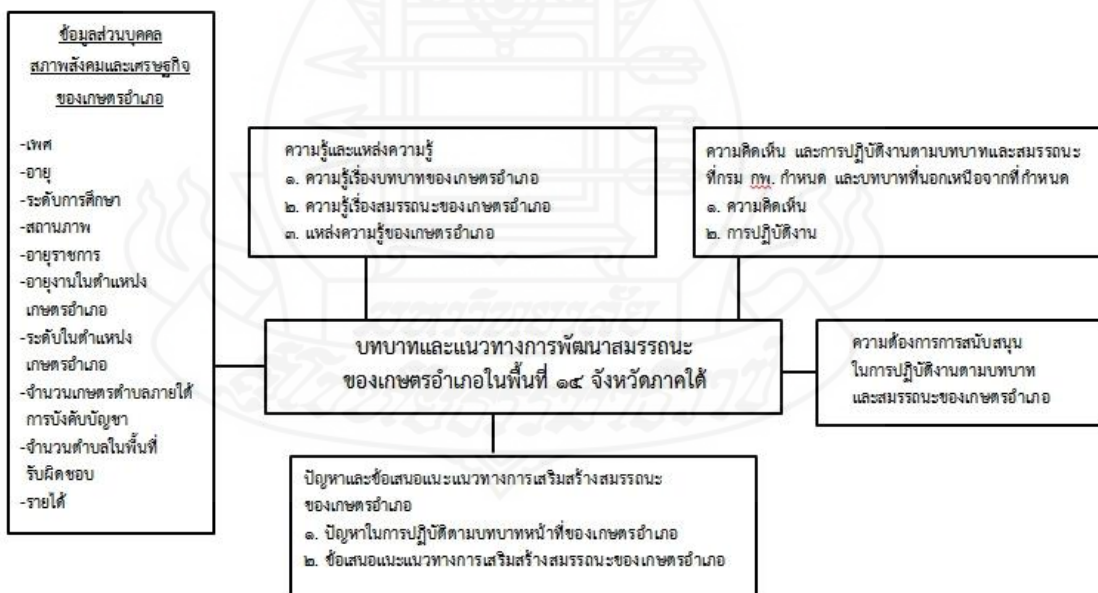
จากการวิจัยด้านการบริหารองค์กร พบว่า องค์กรที่มีความก้าวหน้าและทันสมัยนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร จะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะประจำสายงานนั้น เมื่อเข้าใจจะรู้จักใฝ่หาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้ที่ได้นั้นสามารถนำไปพัฒนางาน และถ่ายทอดแลกเปลี่ยนกับผู้เกี่ยวข้องในวงกว้างได้

จากเหตุผลดังกล่าวและความสำคัญของเกษตรกรอำเภอ จึงควรมีการศึกษาบทบาทและแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ เพื่อศึกษาความสำเร็จของบทบาทหรือปัญหาที่พบในการปฏิบัติหน้าที่เกษตรกรอำเภอแต่ละอำเภอ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ
- 2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็น และการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ
- 2.3 เพื่อศึกษาความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ
- 2.4 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

เกษตรอำเภอที่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ แตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ มีขอบเขตดังนี้

##### 5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

โดยทำการศึกษาข้อมูลจากเกษตรอำเภอ 151 อำเภอ ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

##### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล สภาพทางสังคมและสภาพทางเศรษฐกิจของเกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ อายุงาน ในตำแหน่งเกษตรอำเภอ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สถานที่ทำงาน รายได้ จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (เกษตรตำบล) และพื้นที่รับผิดชอบ ความรู้ แหล่งความรู้ ความคิดเห็น และการทำงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ ปัญหาข้อเสนอแนะและการพัฒนาตนเองของเกษตรอำเภอ

##### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2563

#### 6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**6.1 เกษตรอำเภอ** หมายถึง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส ที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าหน่วยงานสำนักงานเกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

**6.2 เกษตรตำบล** หมายถึง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ที่รับผิดชอบพื้นที่ระดับตำบล

**6.3 สมรรถนะ** หมายถึง สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะตามสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินการเชิงรุก

**6.4 บทบาท** หมายถึง หน้าที่ในตำแหน่งเกษตรอำเภอ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน และวางแผนการปฏิบัติงาน บริหารแผนงาน โครงการที่ได้รับการอนุมัติ ประสานข้อมูลกับหน่วยงานระดับอำเภอ ที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ นอกจากนี้ยังให้บริการทางการเกษตร และการเป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน

**6.5 ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะ** หมายถึง ความคิดเห็น เกี่ยวกับบทบาท ในเรื่องการวิเคราะห์ วางแผนการปฏิบัติงาน การประสานข้อมูลกับหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร ให้บริการทางการเกษตร และการเป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน และสมรรถนะในเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และการคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินการเชิงรุก

**6.6 การปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ** หมายถึง ความคิดต่อการปฏิบัติงาน ได้จริงในตำแหน่งเกษตรอำเภอ ด้านบทบาท ในเรื่องการวิเคราะห์ วางแผนการปฏิบัติงาน การประสานข้อมูลกับหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร ให้บริการทางการเกษตร และการเป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน และด้านสมรรถนะเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และการคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินการเชิงรุก

**6.7 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ** หมายถึง ความต้องการเรียนรู้ด้านเนื้อหา และช่องทางการเรียนรู้

**6.8 ความต้องการสนับสนุน** หมายถึง ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทรัพยากร และด้านนโยบาย

**6.9 ปัญหา** หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับบทบาท 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารคน ด้านการบริหารงบประมาณ และปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปใช้วางแผนการพัฒนาบุคลากรในภาคใต้
- 7.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของ  
เกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้
- 7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรอำเภอใน  
พื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
  2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
  3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
  4. แนวทางการพัฒนาบุคลากร
  5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตร
  6. ระบบงานส่งเสริมการเกษตร
  7. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  8. หน้าที่และบทบาทการทำงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ และเกษตรกรอำเภอ
  9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

การศึกษาแนวคิดเรื่องบทบาท ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ประเด็น คือความหมาย ลักษณะ และทฤษฎีของบทบาท

##### 1.1 ความหมายของบทบาท

คำว่า “ บทบาท ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2545 (2532, น. 315) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ หรือการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าบทบาท ดังนี้

สุไลมาน ยังปากน้ำ (2555, น.35) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แบบแผน แนวทางปฏิบัติของบุคคลในแต่ละสถานภาพ ตำแหน่ง หรือฐานะทางสังคม โดยจะเป็นสิ่งที่สังคมเป็นตัวกำหนดหรือคาดหวังตามสถานภาพของบุคคลนั้นๆ



ศิริดา เหาะเจริญ (2560, น.45) ให้ความหมายของคำว่า บทบาท ว่าหมายถึง แบบแผนตามข้อกำหนดของสังคม เป็นพฤติกรรม หรือการกระทำที่บุคคลแสดงออก และจะเป็นไปตามตำแหน่ง หน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

ทัศนีย์ เอี่ยมฤทธิ์ (2558, น.14) ให้ความหมายของคำว่า บทบาท คือพฤติกรรมหรือการกระทำตามหน้าที่ ตำแหน่งงาน ที่บุคคลนั้นๆ ได้รับ

กวินภัค สลักเพชร (2561, น.10) กล่าวว่าบทบาทแต่ละคนขึ้นกับสถานภาพหน้าที่ตามที่สังคมกำหนดและคาดหวัง

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึงแนวทางหรือข้อกำหนดของบุคคลตามหน้าที่หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นๆ ได้รับ

## 1.2 ทฤษฎีบทบาท

มีทฤษฎีที่กล่าวถึงบทบาทมากมาย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2525, น.56-57 อ้างถึงใน สุไลมาน ยังปากน้ำ, 2555) ได้สรุปทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ดังนี้

**1.2.1 ทฤษฎีบทบาทของราล์ฟ ลินตัน (Ralp Linton's role theory)** กล่าวว่าบทบาทของบุคคลจะถูกกำหนดมาจากสถานภาพหรือตำแหน่งของบุคคล ณ ขณะนั้น

**1.2.2 ทฤษฎีบทบาทของนาเดล (Nadel's role theory)** ได้กล่าวถึงส่วนประกอบที่ต้องมีในแต่ละบุคคลตามบทบาทที่ได้รับ โดยส่วนประกอบมี 3 แบบดังนี้ คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมในการทำได้ตามบทบาท เช่น ส่วนประกอบการมีศิลปะในการพูด การพูดได้ดี ในคนที่สวมตำแหน่งครู ส่วนประกอบที่มีความสำคัญต่อบทบาท เช่น การเป็นหมอต้องมีหน้าที่รักษาผู้ป่วย และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา โดยเนเดล กล่าวว่าบทบาทต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลายๆส่วน โดยต้องมีอย่างน้อย 3 ส่วนที่กล่าวมาข้างต้น

**1.2.3 ทฤษฎีของโฮมันน์ (Homann's role theory)** กล่าวว่าบทบาทของแต่ละบุคคลจะเปลี่ยนไปตามตำแหน่งที่ได้รับมาจากหน้าที่การงาน หรือตำแหน่งทางสังคม

**1.2.4 ทฤษฎีบทบาทของพาร์สันส์ (Parson's role theory)** กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันในสังคมทำให้เกิดความสัมพันธ์ของแต่ละคน ความสัมพันธ์นี้ทำให้มนุษย์มีบทบาทเพิ่มขึ้น จากตำแหน่งหน้าที่การงาน

**1.2.5 ทฤษฎีบทบาทของเมอร์ตัน (Merton's role theory)** กล่าวว่าบทบาทของคนจะมีมากหรือน้อยส่วนหนึ่งขึ้นกับสังคมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ด้วย

**1.2.6 ทฤษฎีบทบาทของกู๊ด (Good's role theory)** กล่าวว่าบทบาทคือ สิ่งที่ต้องทำตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนและเกิดจากข้อตกลงของสังคมนั้นๆ ด้วย

**1.2.7 ทฤษฎีบทบาทของกัสกิน (Guskin's role theory)** กล่าวว่า บทบาทคือ พฤติกรรมที่สังคมที่บุคคลดำรงอยู่คาดหวังจากบุคคลนั้นๆตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ

จากทฤษฎีบทบาท สามารถสรุปได้ว่า บทบาทคือแบบแผนพฤติกรรม ซึ่งเกิด จากตำแหน่งหน้าที่การงาน และตำแหน่งทางสังคมของแต่ละบุคคล โดยบทบาทเดียวกันในสังคมที่ แตกต่างกัน ก็อาจไม่เหมือนกันตามข้อตกลงและทักษะของสังคมนั้น ๆ

### 1.3 ลักษณะของบทบาท

บรูม และเซลซ์นิกค์ (Broom and Selznick, 1973, p.36 อ้างถึงใน สุไลมาน ยัง ปากน้ำ, 2556, น.37) จำแนกบทบาทออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติ (The socially prescribed or ideal role) หรือ บทบาทที่สังคม คาดหวังต้องการตามตำแหน่งฐานะทางสังคม

2. บทบาทที่ควรกระทำ (The perceived role) เป็นบทบาทที่บุคคลในแต่ละ ตำแหน่งเชื่อว่าควรกระทำซึ่งอาจเหมือนหรือไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติก็ได้และไม่เหมือนกันทุก คนอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่ปฏิบัติจริงหรือกระทำจริง (The performed role) เป็นบทบาทและ บุคลิกภาพที่กระทำจริงในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ของแต่ละสังคมตามความเชื่อ ความคาดหวัง การรับรู้ ความกดดันรวมถึงประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ

กรมส่งเสริมการเกษตร (2544, น.10) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรไว้ 4 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทผู้วิจัย คือการมุ่งค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อนำมาวางแผนการพัฒนาชุมชน โดยทำอย่างเป็นระบบเริ่มตั้งแต่ศึกษาวิเคราะห์ชุมชนร่วมกับเกษตรกร จนถึงการประเมินผลเพื่อนำ สิ่งที่ได้ไปวางแผนการพัฒนาชุมชน

2. บทบาทผู้สนับสนุนการเรียนรู้ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกษตรกรราย ย่อยได้ปรับปรุง พัฒนา เพิ่มเติมความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาอาชีพเกษตรกร โดยการจัดกระบวนการ เรียนรู้อาจเป็นสวมบทบาทเป็นวิทยากรเอง หรือเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆมาร่วม ก็ได้

3. บทบาทกระตุ้นและจัดตั้งกลุ่ม ในการจัดอบรม จัดการเรียนรู้ เป็นบทบาท วิทยากรกระบวนการเพื่อกระตุ้นให้เกษตรกร บุคคลเป้าหมายเกิดการเรียนรู้ ฝึกการวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันพัฒนาหาแนวทางแก้ไข กระตุ้นการสร้างกลุ่มเพื่อร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นใน ชุมชน

4.บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน เป็นบทบาทการบริการอำนวยความสะดวกให้เกษตรกร ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และประสานงานภายในหน่วยงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อร่วมแก้ปัญหา และบริการเกษตรกร

สรุปได้ว่า ลักษณะบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรประกอบด้วยหลายบทบาทตามงานที่ปฏิบัติ ณ ขณะนั้น แต่ละบทบาทจะทำได้ดีนั้นอาจต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้ การฝึกฝนเพื่อการพัฒนาตนเอง

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการ ผู้วิจัยนำเสนอ 4 ประเด็น ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ ทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของเมอร์เรย์ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) และการประเมินความต้องการจำเป็น

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ทศนีย์ เอี่ยมฤทธิ์ (2558, น.14) ได้สรุปแนวคิดของความต้องการว่า ความต้องการเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคล โดยเกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิต หรือแก้ปัญหาสิ่งที่บกพร่อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จ เช่นเดียวกับ รัชฎ์ชิตา สิทธิภูรินท์กุล (2559, น.5) กล่าวว่าความต้องการเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และเป็นสิ่งที่ผลักดัน เป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนา

แนวคิดเรื่องความต้องการมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี

### 2.2 ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray)

นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ณ หนองคาย (2556, น.61) อ้างถึงใน ทศนีย์ เอี่ยมฤทธิ์ (2558, น.28) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ กล่าวว่า “มนุษย์แตกต่างกัน” ความต้องการจะต้องอยู่บนรากฐานของความถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งอาจเกิดจากภายในของบุคคล หรือสภาพทางสังคมก็ได้ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของความต้องการได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น (Need for Aggression) ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น
2. ความต้องการที่จะเอาชนะพลังฝ่ายอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) โดยการใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการที่จะขอมแพ้ (Need for Abasement) เป็นการแสดงออกว่ายอมรับผิด หรือการถูกลงโทษ

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นการป้องกันด้านจิตใจ โดยการหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนเอง

5. ความต้องการที่จะเป็นอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงภาวะของความกดดัน ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ การต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีในสายตาคณอื่น

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพจากบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความช่วยเหลือ (Need for Succorance) เป็นความต้องการที่อยากให้อื่นสนใจ ช่วยเหลือ แนะนำ

9. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่น

10. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงที่ตนเองมีอยู่

### 2.3 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

การกระตุ้นให้บุคคลเกิดกำลังใจในการเรียนรู้ จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้บุคคลต้องการการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการต่างกัน

David McClelland (1917) (อ้างถึงในเฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ, 2560, น. 28-29)

ว่าเป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดยกล่าวว่าบุคคลจะมีความต้องการเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และความต้องการของคนที่สำคัญแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำให้การทำงานทำได้ดีขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่จะควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น

3. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะแสวงหาการมีส่วนร่วม สนุกสนาน อยากให้อื่นชื่นชอบตนเอง ในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคคลากรสิ่งทีควรคำนึงถึงคือความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแต่ละคนอาจมีความต้องการอันใดอันหนึ่งที่เข้มข้นกว่า จะแสดงให้เห็นจากการแสดงออก

### 2.4 การประเมินความต้องการจำเป็น มีผู้ที่กล่าวถึงวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

จिरนันท์ นุ่นชูคัน (2557, น.45) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น ได้สรุปขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยเนื้อหาสาระกำหนดจากวัตถุประสงค์ อาจใช้การระดมสมอง การสังเกต หรือแบบสอบถาม

2. กำหนดเครื่องมือประเมิน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่ความต้องการนั้นๆ

3. การกำหนดแนวทางแก้ไข

พวงผกา สุขวัฒนา (2559, น.17) ใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญ ในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง เนื่องจากเทคนิคมีความสำคัญในการหาความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือกลุ่มที่ข้อมูลมาจากการตอบสนองเชิงเดี่ยว และกลุ่มที่ข้อมูลมาจากการตอบสนองเชิงคู่

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ประเมินความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ ซึ่งการจัดลำดับเพื่อประเมินหาความต้องการจำเป็น สามารถนำมาใช้ในการกำหนดความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้เพื่อจะได้ทราบลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ผู้วิจัยนำเสนอ 4 ประเด็น ดังนี้ ความหมายของความคิดเห็น ลักษณะของทัศนคติ องค์ประกอบของทัศนคติ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

#### 3.1 ความหมายของความคิดเห็น

มีผู้ให้ความหมายของความคิดเห็น ไว้ ดังนี้

ภวิศานัช ศรีศิริวงศ์ (2560, น.6) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกของความรู้สึก ความคิด โดยอาจแสดงออกเป็นคำพูด หรือท่าทางก็ได้ โดยความคิดเห็นของแต่ละบุคคล จะเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยความคิดเห็นนั้นอาจเป็นที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับกับบุคคลอื่นก็เป็นไปได้

จำรอง เงินดี (2534, น.2) กล่าวว่าความคิดเห็น คือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตและวัดได้

จากความหมายต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นสิ่งที่คนเราแสดงออก อาจแสดงออกเป็นคำพูด หรือท่าทาง แต่ละบุคคลจะแสดงความคิดเห็นต่างกันขึ้นกับ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ของบุคคลนั้น

### 3.2 ประเภทของความคิดเห็น

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของความคิดเห็นไว้ดังนี้

เรมเมอร์ (Remmer, 1954, p.6) กล่าวว่า ความคิดเห็นมี 2 ประเภท ดังนี้

1) ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ มีทิศทาง คือบวกสุด หรือลบสุด

2) ความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น อาจเป็น ขอมรับ เห็นด้วย หรือไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย ก็ได้

จากความคิดเห็นข้างต้นสามารถสรุปว่า ความคิดเห็นมี 2 ประเภท คือ ความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์ กับความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจ

### 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

มีผู้ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ดังนี้

โอสแคมป์ (Oskamp, 1997 อ้างถึงใน ภวิสาณัชช์ ศรีศิริวงศ์, 2560, น.7) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความคิดเห็น ดังนี้

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (gene and physiological factors) หมายถึง ในบุคคลๆหนึ่ง อายุ สุขภาพวิธีการดำเนินชีวิต มีผลต่อทัศนคติหรือการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ

2) ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (direct personal experience) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่กำหนดทัศนคติ อาจเป็นเหตุการณ์ที่ได้รับด้วยตัวเองโดยตรง หรือพบเห็นก็ได้

3) อิทธิพลจากครอบครัว (parental influence) การเลี้ยงดู การอบรม หรือประสบการณ์จากครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติการแสดงออกของแต่ละบุคคล

4) เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (group determinant of attitude) เป็นปัจจัยที่เกิดจากสังคมที่บุคคลนั้น ๆ ดำรงอยู่อาจเป็นกลุ่มสังคมเล็กๆในที่ทำงาน แรงกดดัน การสื่อสารภายในกลุ่ม ก็ส่งผลต่อทัศนคติ

5) สื่อมวลชน (mass media) เป็นการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร พฤติกรรม ที่ได้รับจากสื่อต่าง ๆ ในสังคม

ดวงอุมา โสภ (2551, น.21) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลให้แต่ละคนมีความคิดเห็น หรือมีการแสดงออกต่างกัน มีดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรม ร่างกาย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการแสดงออกทางความคิดเห็น

2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สื่อมวลชน กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง หรือข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งที่แต่ละบุคคลได้รับรู้ ก็จะมีผลต่อการแสดงออกของแต่ละคนต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การแสดงความคิดเห็นของบุคคล เกิดจาก 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือจากตนเอง เช่น นิสัย ความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และอีกส่วนคือ จากสิ่งแวดล้อม อาจเป็น สื่อ เช่น สื่อมวลชน สื่อบุคคล หรืออิทธิพลจากสังคมและครอบครัว ก็ได้

#### 4. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยนำเสนอ 7 ประเด็น ได้แก่ ความหมาย ความจำเป็น รูปแบบการพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended learning ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนากำลังคนในองค์กร และประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

##### 4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

จักรกฤษณ์ สุจริตธรรการ (2559, น.12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้าง ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิ เช่นเดียวกับ นันทพร สุนสาระพันธ์ (2558, น.10) การพัฒนาบุคลากร คือการดำเนินการเช่น การฝึกอบรม การให้ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556, น.20) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรคือกระบวนการที่ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 4.2 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

มีผู้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556, น.20) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นในทุก ๆ หน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2560, น.22) กล่าวถึงการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาองค์กร ซึ่งการประเมินความจำเป็น จะวิเคราะห์จากองค์การ งาน และบุคคล เพื่อให้ได้ ข้อมูลว่าจะพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จากนั้นสามารถศึกษาหาความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จากการรวบรวมข้อมูลการสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นมากในทุกหน่วยงาน เพราะ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและการพัฒนาบุคลากรจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรต่อไป

### 4.3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2535, น. 67) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร มี ขั้นตอนการดำเนินการ 6 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การหาความจำเป็น ความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาเรื่องใด และ มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาหรือไม่

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

3. การเลือกวิธีการที่เหมาะสม

4. การกำหนดโครงการ

5. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการ

6. การประเมินผลและการติดตามผล

ในส่วนของข้อที่ 3 การเลือกวิธีการที่เหมาะสม หรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมี ผู้ให้แนวทางวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

กรณีการ์ นาคออยู่ และคณะ (2547) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มี 3 วิธี ดังนี้

1. การอบรม (Training) แบ่งได้ 2 ส่วน คือ การอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายใน สำนักงาน กับอีกส่วนคือการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก

2. การให้การศึกษาต่อเนื่องเป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ของบุคลากรในองค์กร โดยให้ศึกษาทั้งในระยะยาวและระยะสั้น

3. การจัดกิจกรรมเสริมเป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้ข่าว ข้อมูล ภาวะเบียบ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายใหม่ ๆ การจัดทำคู่มือปฏิบัติการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาทีมงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2540, น.43-51) และประสาท พิมพ์สุข (2537, น.22) ได้เสนอ วิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การสอนงานเป็นวิธีการแนะนำวิธีการทำงาน เช่น การสอนในขณะปฏิบัติงาน

2. การหมุนเวียนงาน วัตถุประสงค์สำคัญของการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อให้ผู้รับ การฝึกมีความรู้ที่กว้างขึ้น



3. การประชุมอภิปราย เป็นการแบ่งกลุ่มพิจารณาหรืออภิปรายกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม
4. การฝึกหัดและเสนอแนะ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานประกอบกับการมีผู้สอนที่ชำนาญการและมีอำนาจสั่งการด้วย เช่น หัวหน้างาน
5. การบรรยาย เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์อย่างเป็นทางการ
6. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการฝึกอบรมโดยใช้การแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง
7. กรณีศึกษาจากตัวอย่าง เป็นการศึกษารื่องราวที่ได้รวบรวมขึ้นจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด
8. การฝึกด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงาน
9. การสัมมนา เป็นรูปแบบหนึ่ง การฝึกอบรมที่ทำให้ผู้รับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดความรู้จากการฝึกอบรม
10. การระดมความคิด เป็นการรวมกลุ่มเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
11. การประชุมย่อย ผู้เข้าอบรมจะได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุม
12. เอกสารพิมพ์แจก เป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน เช่นระเบียบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน เป็นต้น
13. การทัศนศึกษา ดูงาน
14. กิจกรรมรายบุคคล เป็นการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

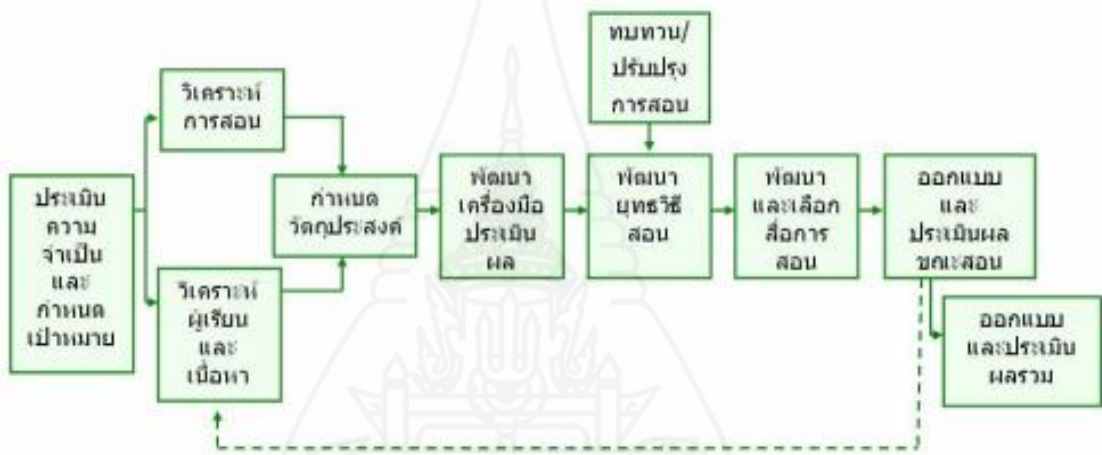
#### 4.4 การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended learning

มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ดังนี้

ปณิตา วรรณพิรุณ (2554) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended learning หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผสมผสานรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนผู้สอนไม่เผชิญหน้ากัน หรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่มากมาย ซึ่งการเรียนรู้ที่มีหลายรูปแบบนี้ เป้าหมายอยู่ที่ การให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นสำคัญ และสัดส่วนของการเรียนการสอนควรเป็นร้อยละ 30-79 โดยเป็นการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต การใช้กระดานสนทนาออนไลน์ ร่วมกับการเรียนแบบเผชิญหน้า ส่วนที่เหลือควรน้อยกว่าร้อยละ 30 จะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ต ซึ่งจัดเป็นการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้

การออกแบบระบบการเรียนรู้ มีขั้นตอน มีการวางแผนจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดิค และคาร์เรย์ (1985) อ้างถึงใน (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2533) ได้ออกแบบระบบการเรียนการสอนมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้าใจลักษณะเป้าหมาย วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ให้ชัดเจน
2. การพัฒนาการสอน ช่องทางการเรียนรู้ ในแต่ละหัวข้อการเรียนรู้ ผู้เรียนจะได้รับความรู้ที่ดีที่สุด จะมีวิธีการ และกิจกรรมใดในการถ่ายทอดความรู้
3. การประเมินการสอน เพื่อวัดความประสบความสำเร็จจากการเรียนรู้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบระบบการเรียนการสอนของดิค และคาร์เรย์

ที่มา: ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2533

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended learning คือรูปแบบการเรียนรู้ที่มีทั้งแบบเผชิญหน้า แบบไม่เผชิญหน้า โดยอาศัยช่องทางการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เช่น แบบ E-learning แบบกระดานสนทนาออนไลน์ หรือการค้นคว้าด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ต

#### 4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2535, น. 63) กล่าวว่า อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของบุคคล แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของการทำงานจะขึ้นกับวัยความถนัดและประสบการณ์ที่สั่งสมมาด้วย

สุกัญญา แก้วขาว (2561, น.9) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมี 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

- 2) ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 3) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากว่าบุคคลบุคคลสามารถรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ได้ดี ก็สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มารับบริการได้
  - 4) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์กรจะต้องปรับทัศนคติ
- สรุปได้ว่าปัจจัยที่ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความตั้งใจ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ นอกจากนี้ปัจจัยภายนอกก็มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสนับสนุนของผู้บริหาร

#### 4.6 แนวคิดเรื่องการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ

มีผู้ให้แนวคิดแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้  
ทิสนา แคมมณี (2545, น.9) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะมีแนวทางดังนี้

- 1) ใช้งานเดิม เสริมสมรรถนะ เป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องสมรรถนะ อาจเป็นการสอดคล้องไปในระหว่างการทำงานนั้น ๆ
- 2) ใช้งานเดิม ต่อเติมสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต่อยอด เพิ่มเติมจากงานเดิมให้ต่อเนื่องไปถึงขั้นการฝึกฝนการนำความรู้ไปใช้
- 3) ใช้รูปแบบการเรียนรู้ สู่การพัฒนาสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีการนำรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับสมรรถนะที่สอดคล้องกัน และเพิ่มกิจกรรมที่จะพัฒนาสมรรถนะนั้นให้เพิ่มขึ้น
- 4) สมรรถนะเป็นฐาน ผสานตัวชี้วัด เป็นการจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเป็นตัวตั้ง และนำตัวชี้วัดที่สอดคล้องมาออกแบบการสอนร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระ พร้อมกับตัวชี้วัดที่กำหนดไปพร้อมกัน
- 5) บูรณาการผสานหลายสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะ เป็นตัวตั้ง แล้ววิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ หวังดี (2561, น.4) กล่าวถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรในงานส่งเสริมการเกษตร ที่สามารถนำมาใช้ดำเนินการ ดังนี้

1) นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานุคลากร โดยจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) และการจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ (K-room) เป็นต้น

2) นำวิธีการสอนงานเข้ามาจัดการองค์ความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ โดยพิจารณาคัดเลือกบุคลากรในพื้นที่ให้ทำหน้าที่ Coach

3) มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร เพื่อสื่อสารข้อมูลและองค์ความรู้ภายในหน่วยงานย่อยของกรมส่งเสริมการเกษตร

สรุปทางการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ มีหลายแนวทาง เช่น การพัฒนาสมรรถนะควบคู่กับงานเดิม การพัฒนาสมรรถนะร่วมกับการวิเคราะห์ตัวชี้วัด โดยการเรียนรู้ก็มีหลายวิธีเช่น จัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) และการจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ (K-room) การเรียนรู้ร่วมกับ Coach หรือการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร

#### 4.7 ประโยชน์ของการพัฒนานุคลากร

มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนานุคลากรดังนี้

จกพลวรรณ พิสิฐพันธ์พร (2551, น.2) กล่าวว่า การพัฒนานุคลากร จะทำให้หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และช่วยเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปิยบุษ แสงนาค (2559, น.16) กล่าวว่า การพัฒนานุคลากร มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน และความก้าวหน้าขององค์กร

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการพัฒนานุคลากร จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จากการทำงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

#### 5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตร

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องความคิดเห็น ผู้วิจัยนำเสนอ 5 ประเด็น ดังนี้ ความหมาย การส่งเสริมการเกษตร วัตถุประสงค์การส่งเสริมการเกษตร ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร และวิธีการส่งเสริมการเกษตร

### 5.1 ความหมายการส่งเสริมการเกษตร

มีผู้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรไว้ดังนี้

วรทัศน์ สภานนท์ (2546, น.12) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรคือการกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการให้ความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเกษตรกร ครอบครัว และชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ชุตติกาญจน์ คำนานา (2557, น.20) ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร หมายถึง กระบวนการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรกร โดยนักส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ให้ความรู้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ อาจเป็นการให้ความรู้โดยตรงโดยนักส่งเสริมการเกษตรเอง หรือผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองของเกษตรกรก็ได้ เช่นเดียวกับ ภิรมย์ โสฬส (2557, น.29) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรคือการถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลเป้าหมายหรือเกษตรกร ให้เข้าใจและสามารถแก้ปัญหาได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่าการส่งเสริมการเกษตรคือการถ่ายทอดความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหา ให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### 5.2 วัตถุประสงค์การส่งเสริมการเกษตร

มีผู้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเกษตรไว้ดังนี้

อรนุช รัตนเลิศสกุล (2557, น.9) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเกษตร เพื่อพัฒนาเกษตรกร ให้ความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ให้เข้าใจถึงปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้ นำไปสู่คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกร ครอบครัวเกษตรกรที่ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (28 มิถุนายน 2563). สืบค้นจาก <http://www.oic.go.th> กล่าวถึงวัตถุประสงค์การส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

1. เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. เกษตรกรเกิดการเรียนรู้ มีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
3. เกษตรกรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำการเกษตรทั้งเพื่อการดำรงชีวิตและการพาณิชย์
4. เกษตรกรได้รับบริการที่ดี และได้รับการสนับสนุนปัจจัยทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการ

โดยสรุปจากวัตถุประสงค์การส่งเสริมการเกษตรคือมุ่งหวังให้เกษตรกรได้รับความช่วยเหลือและแก้ปัญหาคความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพการเกษตร มีรายได้เพียงพอคุณภาพชีวิตดีขึ้น มั่นคงในอาชีพส่งผลต่อความยั่งยืนของภาคเกษตร

### 5.3 ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2556, น.15) อ้างถึงใน ชูติการณ์ คำนา (2557, น.20) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทย ใน 2 ส่วนดังนี้

1. ความสำคัญต่อเกษตรกร มีความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตของเกษตรกรให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ความสำคัญต่อประเทศชาติ ในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ก็จะส่งผลในแง่ของการลดปัญหาหาคาผลผลิตที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลต่อเศรษฐกิจที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่าการส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญต่อทั้งกับเกษตรกร และเศรษฐกิจของประเทศ เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทยนั้น จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น

### 5.4 รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรมีหลากหลายรูปแบบ แต่มีแนวทางเดียวกันคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

จินดา ขลิบทอง และเฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ (2555, น.17) ได้สรุปรูปแบบการส่งเสริมการเกษตรเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรมและเยี่ยมชม เป็นการนำความรู้ งานวิจัย ผ่านการถ่ายทอดของนักส่งเสริมการเกษตรระดับหมู่บ้าน โดยการส่งเสริมผ่านผู้นำ องค์กรเกษตรกร กลุ่มเครือข่ายเกษตรกร โดยเน้นการฝึกอบรมให้ความรู้ และเยี่ยมชมเกษตรกรรายบุคคล
2. รูปแบบการบริการเบ็ดเสร็จ เป็นการบริการแบบ “one-stop service” จะมีสาขาในทุกพื้นที่และมีเจ้าหน้าที่ให้บริการ โดยเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญให้บริการ และให้ข้อมูลอย่างแม่นยำ มีหน่วยงานวิจัยและพัฒนาสนับสนุน
3. รูปแบบการมีส่วนร่วม รูปแบบนี้แฝงอยู่ในรูปแบบอื่นๆ หลักการที่จะทำให้รูปแบบนี้ประสบความสำเร็จ นักส่งเสริมการเกษตรจะต้องเข้าใจรูปแบบของการมีส่วนร่วม
4. รูปแบบบูรณาการ จะช่วยวางแผนการบริการ และการทำงานอย่างสมบูรณ์ และสามารถแก้ปัญหาจัดการความขัดแย้งได้
5. รูปแบบพึ่งพาตนเอง โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับชุมชน
6. รูปแบบการส่งเสริมการเกษตรแบบธุรกิจเกษตร เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตสินค้าเพื่อเป็นธุรกิจสินค้าเกษตรรูปแบบอาจแตกต่างกันไปตามที่เกษตรกรสนใจ

### 5.5 วิธีการส่งเสริมการเกษตร

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2556, น.38) อ้างถึงใน ชูติการณ์ คำนา (2557, น.20) กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมการเกษตร มี 5 วิธี ดังนี้

1. วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงบุคคลเป้าหมายเป็นเกณฑ์ ซึ่งจะแบ่งเป็นแบบบุคคล แบบกลุ่มบุคคล และแบบมวลชน แบบบุคคลจะเป็นการสื่อสารกับเกษตรกรเป็นรายคนผ่านช่องทางต่างๆ แบบกลุ่มบุคคลการสื่อสารจะเป็นการประชุม การสาธิต หรือการดูงาน และแบบมวลชนจะเป็นการสื่อสารกับคนจำนวนมากๆเช่นการสื่อสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น
2. วิธีการส่งเสริมโดยอิงวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ โดยการวางเป้าหมายพื้นที่การส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยเดียว
3. วิธีการส่งเสริมโดยอิงเจ้าหน้าที่เป็นเกณฑ์ เป็นการออกหน่วยให้ความรู้โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้
4. วิธีการส่งเสริมโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการถ่ายทอดความรู้ วิทยาการใหม่ๆด้วยระบบสารสนเทศ
5. วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอ้างอิงชุมชนเป็นเกณฑ์ เป็นการส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้ผ่านศูนย์การเรียนรู้ซึ่งจัดขึ้นโดยเกษตรกรเอง

กรมส่งเสริมการเกษตร (28 มิถุนายน 2563). สืบค้นจาก <https://www.doae.go.th> กล่าวถึง แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ 2563 กล่าวว่า จะมุ่งเน้นการดำเนินงานใน 6 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ขยายผล โครงการพระราชดำริให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและสืบสานศาสตร์พระราชา
2. บริหารจัดการสินค้าเกษตรโดยยึดหลักการตลาดนำการเกษตรและสร้างรายได้แก่เกษตรกร
3. พัฒนาองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชนและเกษตรกรรุ่นใหม่
4. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน
5. ช่วยเหลือดูแลและให้บริการแก่เกษตรกร
6. พัฒนาองค์กร ระบบการทำงาน และบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร

## 6. ระบบงานส่งเสริมการเกษตร

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องระบบงานส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยนำเสนอ 2 ประเด็น ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับระบบการส่งเสริมการเกษตร และระบบการส่งเสริมการเกษตร ระบบการฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System : T&V System)

### 6.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการส่งเสริมการเกษตร

มีผู้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับระบบการส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

จินดา ขลิบทอง และเฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ (2555, น.17) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรคือกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้แก่เกษตรกร เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการผลิต ผลิตผลทรัพยากร นำมาซึ่งรายได้และ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครอบครัว เกิดการพัฒนาชุมชนที่มีความมั่นคงและยั่งยืน เช่นเดียวกับ อรณูช รัตนเลิศสกุล (2557, น.9) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร คือการถ่ายทอดวิทยาการ ให้แก่เกษตรกรเพื่อพัฒนาความรู้ สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่าระบบส่งเสริมการเกษตร คือแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการพัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

### 6.2 ระบบการส่งเสริมการเกษตร ระบบการฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System : T&V System)

มีผู้กล่าวถึงระบบการส่งเสริมการเกษตร ระบบการฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System : T&V System) ทั้งในช่วงสถานการณ์ปกติ และช่วงที่ประเทศไทยเจอโรคระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2563 ไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการเกษตร (28 มิถุนายน 2563). สืบค้นจาก<http://www.buriram.doae.go.th> กล่าวว่า ระบบการส่งเสริมการเกษตร ระบบการฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System : T&V System) เป็นระบบการส่งเสริมการเกษตรเน้นการฝึกอบรมและเยี่ยมชมเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลงานวิจัยต่างๆมาบูรณาการในการส่งเสริม โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรที่ดีขึ้น โดยการฝึกอบรมและเยี่ยมชม ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การถ่ายทอดความรู้ เป็นการพัฒนาศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตร ในด้านสมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านแผนงาน โครงการ โดยการพัฒนามาจากปัญหาที่พบจากการดำเนินงานในพื้นที่



2.การเยี่ยมชม เน้นการเยี่ยมชมเกษตรกร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยการเยี่ยมชม ต้องมีการวางแผนก่อนลงพื้นที่โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล ปฏิทินการส่งเสริมการเกษตร พร้อมบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการเยี่ยมชมจะเน้นเป็นรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และสรุปผลการเยี่ยมชมของแต่ละสัปดาห์โดยใช้วิธี AAR (After Action Review)



หมายเหตุ วันจันทร์เป็นวันประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอประจำสัปดาห์ และวันศุกร์เป็นวันสำรองการทำงาน

ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงแผนการเยี่ยมชมระดับตำบล

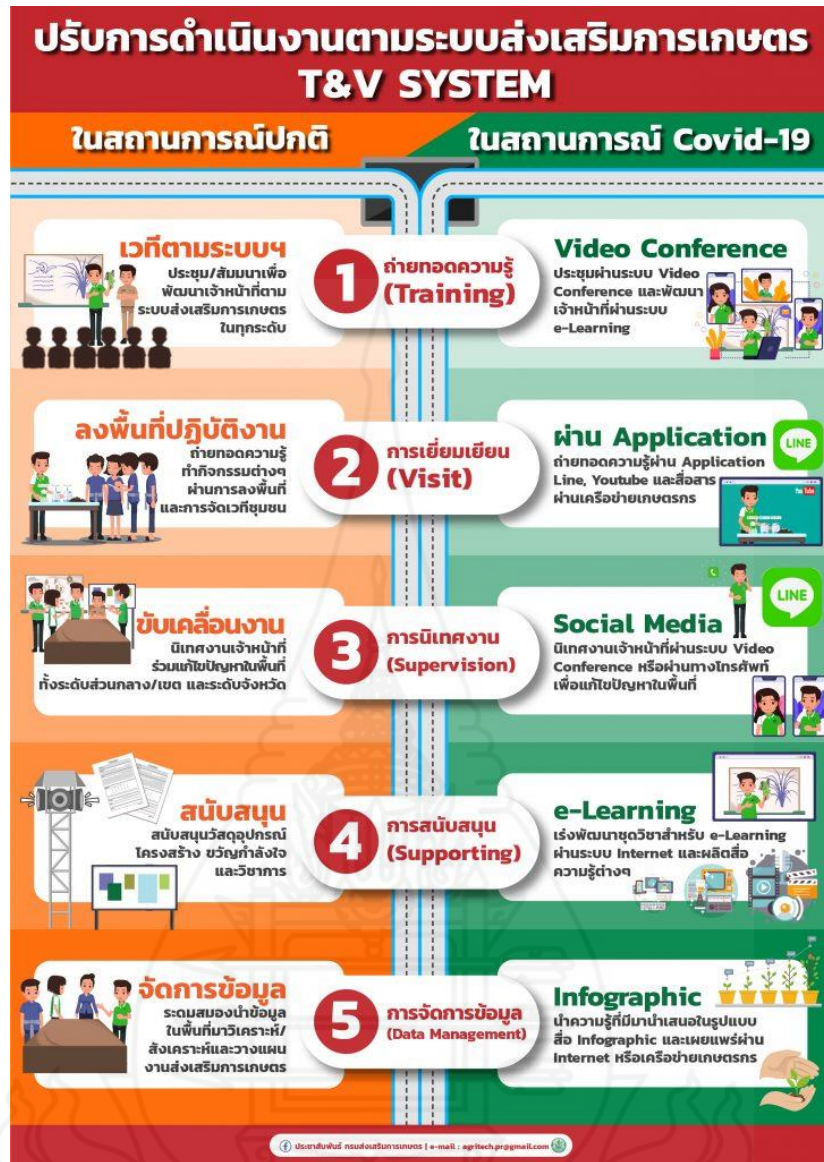
ที่มา: กรมส่งเสริมการเกษตร (28 มิถุนายน 2563). สืบค้นจาก<http://www.buriram.doae.go.th>

3. การสนับสนุน คือการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมในพื้นที่ โดยเน้นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ให้มีระบบการทำงาน มีกำลังใจ และมีเครื่องมือทำงานอย่างครบถ้วนและสะดวก โดยการสนับสนุนแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ ด้านโครงสร้างอุปกรณ์ และขวัญกำลังใจ โดยการสนับสนุนด้านการพัฒนาระบบการทำงาน การบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกประเด็นคือ ด้านวิชาการ โดยการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการเกษตรในพื้นที่

4. การนิเทศงาน จัดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานระบบส่งเสริมการเกษตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนิเทศงานมี 2 ระดับคือ ระดับส่วนกลาง/เขต ปีละ 3 ครั้ง และระดับจังหวัดปีละ 6 ครั้ง โดยมีประเด็นการนิเทศ ดังนี้ งานตามนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ งานตามภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตร การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร การบริหารงานสำนักงานและงบประมาณ

5. การจัดการข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไข และเพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ โดยการจัดการข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดทำแผนพัฒนาเกษตรกร

ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำนักงานเลขานุการกรมส่งเสริมการเกษตร (22 กรกฎาคม 2563). สืบค้นจาก<https://secretariat.doae.go.th/?p=4542> กล่าวว่า กรมส่งเสริมการเกษตรนำระบบปฏิบัติงานออนไลน์ให้บริการเกษตรกรในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมผ่านระบบสื่อสารระยะไกล (Video Conference) การเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) ยุทูป การติดต่อสื่อสาร โดยแอปพลิเคชันไลน์ โทรศัพท์ นอกจากนี้กรมส่งเสริมการเกษตรยังจัดการพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรเชิงพื้นที่ new normal style โดยวางแนวทางการสร้างทีมเรียนรู้ ทั้งทีมที่เสี่ยงในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร และทีมปฏิบัติการในพื้นที่ เพื่อร่วมจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรของชุมชนอย่างมีส่วนร่วม โดยการเรียนรู้ผ่านระบบปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น Microsoft Teams, Zoom, WebEx



ภาพที่ 2.3 วิธีการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร T&V SYSTEM

ที่มา: สำนักงานเลขานุการกรมส่งเสริมการเกษตร (22 กรกฎาคม 2563).

สืบค้นจาก <https://secreta.doae.go.th/?p=4542>

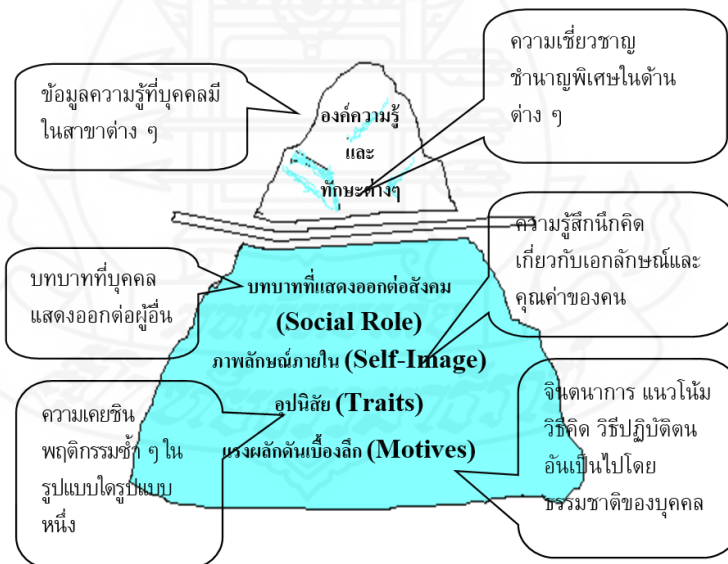
## 7. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

การศึกษาเรื่องสมรรถนะ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ประเด็น คือ ความหมายของสมรรถนะ สมรรถนะของเกษตรอำเภอ ตัวชี้วัดและการวัด

### 7.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. (2548, น.2) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะว่า ระดับการศึกษา การวัดผลไม่ได้เป็นตัวชี้วัดผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เสมอไป หากแต่ยังมีสมรรถนะของบุคคลด้วย เช่น ทักษะคิด ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมั่นคงทางอารมณ์ การประสานงานการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังแสดงด้วย โมเดลภูเขาน้ำแข็ง จะเห็นว่าสมรรถนะส่วนใหญ่จะอยู่ใต้ผิวน้ำ พัฒนาได้ยาก แต่ส่วนขององค์ความรู้และทักษะคือส่วนที่มองเห็นพัฒนาได้ง่าย

ปิยนุช แสงนาค (2559, น.25) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด ความเชื่อ จริยธรรม ค่านิยม ความชำนาญ บุคลิกภาพ ศักยภาพ แรงจูงใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะเหล่านี้จะส่งผลต่อความคิด วิสัยทัศน์ และผลงานที่แสดงออกมา



ภาพที่ 2.4 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model)

ที่มา: ปิยนุช แสงนาค (2559, น.25)

การศึกษาสมรรถนะของตำแหน่งงานจะทำให้เข้าใจคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เพื่อใช้พัฒนาบุคลากร ในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร

## 7.2 สมรรถนะของเกษตรอำเภอ

คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน (2553, น.13) กำหนดสมรรถนะสำคัญ ของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการทำงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ มีดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ มี 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 บริการที่ดี
- 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 1.5 การทำงานเป็นทีม

โดยแต่ละสมรรถนะ มีความหมาย และระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน ดังนี้  
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้สูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ มาตรฐานอาจหมายถึงเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มีอยู่  
ตารางที่ 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	<p>แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง</li> <li>• ปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา</li> <li>• อดทน ขยันหมั่นเพียร</li> <li>• แสดงออกว่าต้องทำงานให้ดีขึ้น</li> <li>• แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</li> </ul>
2	<p>แสดงสมรรถนะลำดับที่ 1 และทำผลงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li> <li>• ติดตาม และประเมินผลงานตน เทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน</li> <li>• ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>• มีความละเอียด รอบคอบ เอาใจใส่ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> </ul>

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
3	<p>แสดงสมรรถนะลำดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น</li> <li>เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>

บริการที่ดี คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจให้บริการในหน้าที่ของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง  
ตารางที่ 2.2 บริการที่ดี

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	<p>ให้บริการผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้บริการเป็นมิตร สุภาพ</li> <li>ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</li> <li>แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ ที่ให้บริการอยู่</li> <li>ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้บริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>
2	<p>แสดงสมรรถนะลำดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ รวดเร็ว ไม่เกี่ยงหรือปัดภาระ</li> <li>ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ</li> </ul>
3	<p>แสดงสมรรถนะลำดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</li> <li>ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</li> </ul>

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ศึกษา ค้นคว้า พัฒนาตนเอง เทคโนโลยีใหม่ๆ  
 ตารางที่ 2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	ให้ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง <ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ</li> <li>พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ</li> </ul>
2	แสดงสมรรถนะลำดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆในอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> <li>รอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ</li> <li>รับรู้แนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย</li> </ul>
3	แสดงสมรรถนะลำดับที่ 2 และนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในราชการได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>รอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ</li> </ul> สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การดำรงตนอยู่ในความดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ตารางที่ 2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	มีความสุจริต <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ</li> <li>แสดงว่าคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</li> </ul>
2	แสดงสมรรถนะลำดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้</li> <li>แสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ</li> </ul>
3	แสดงสมรรถนะลำดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ <ul style="list-style-type: none"> <li>ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ</li> </ul>

• เสี่ยงต่อความสุขส่วนบุคคล เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ	
การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม	
ตารางที่ 2.5 การทำงานเป็นทีม	
ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย</li> <li>รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าการดำเนินงาน</li> <li>ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน</li> </ul>
2	แสดงสมรรถนะลำดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างสัมพันธภาพ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง</li> </ul>
3	แสดงสมรรถนะลำดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม <ul style="list-style-type: none"> <li>รับฟังความคิดเห็น และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความเห็นของเพื่อนร่วมทีม</li> <li>ประสานส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> </ul>

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะของงาน (functional competency) จำนวน 3 สมรรถนะ ในงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

- 2.1 การคิดวิเคราะห์
- 2.2 ความเข้าใจผู้อื่น
- 2.3 การดำเนินการเชิงรุก

โดยแต่ละสมรรถนะ มีความหมาย และระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน ดังนี้



**การคิดวิเคราะห์** คือการทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ แยกแยะประเด็น เป็นย่อๆทีละขั้นตอน และสามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผลได้

ตารางที่ 2.6 การคิดวิเคราะห์

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</li> <li>• วางแผนงาน โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือกิจกรรมต่างๆได้</li> </ul>
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน <ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆได้</li> <li>• ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆได้</li> <li>• วางแผนงาน โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li> </ul>
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน <ul style="list-style-type: none"> <li>• เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์</li> <li>• วางแผนงาน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</li> </ul>

**ความเข้าใจผู้อื่น** คือมีความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิด ตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย ตารางที่ 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร <ul style="list-style-type: none"> <li>• สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาได้ถูกต้อง</li> </ul>
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและคำพูด <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจทั้งความหมาย นัยเชิงอารมณ์จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียง</li> </ul>
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด น้ำเสียง <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูดหรือน้ำเสียง</li> <li>• เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย</li> <li>• สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ติดต่อด้วยได้</li> </ul>

**การดำเนินการเชิงรุก** คือการเล็งเห็นปัญหาหรือ โอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นๆ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาส

ตารางที่ 2.8 การดำเนินการเชิงรุก

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงไม่ชัดเจน
1	เห็นปัญหาหรือ โอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ <ul style="list-style-type: none"> <li>• เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า</li> <li>• เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน</li> </ul>

ระดับความชำนาญ	พฤติกรรมสำคัญ
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะสั้น</li> <li>• ทดลองใช้วิธีที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</li> </ul>

### 7.3 ตัวชี้วัดและการวัด

คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน (2553, น.13) ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เป็นประเภทสายงานวิชาการ จะมีระดับดังนี้

**ระดับทรงคุณวุฒิ** ผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงาน/ให้คำปรึกษาระดับกระทรวง ที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ หรือมีผลกระทบระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ

**ระดับเชี่ยวชาญ** เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาระดับกระทรวง หรือกรมที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

**ระดับชำนาญการพิเศษ** ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หัวหน้าหน่วยงานซึ่งต้องกำกับ ตรวจสอบ แนะนำผู้ร่วมปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

**ระดับชำนาญการ** ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หัวหน้าหน่วยงานซึ่งต้องกำกับ ตรวจสอบ แนะนำผู้ร่วมปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

**ระดับปฏิบัติการ** ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

โดยเกษตรอำเภอจะอยู่ในระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ในระดับของตัวชี้วัดสมรรถนะ หากเป็นระดับชำนาญการ ระดับสมรรถนะที่คาดหวังจะเป็นระดับ 2 และระดับชำนาญการพิเศษระดับสมรรถนะที่คาดหวังจะเป็นระดับ 3

### 8. หน้าที่และบทบาทการทำงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ และเกษตรอำเภอ

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องระบบงานส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยนำเสนอ 2 ประเด็น ดังนี้ บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเกษตรอำเภอ และบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งเกษตรอำเภอ

### 8.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเกษตรอำเภอ

กรมส่งเสริมการเกษตร (2551, น.9 อ้างถึงใน จินดา ขลิบทอง และเฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ 2555, น.17) ระบุว่า การปฏิบัติงานในพื้นที่ ประกอบด้วยการทำงาน 2 ระดับ คือระดับอำเภอ และระดับตำบล

การทำงานระดับอำเภอ จะต้องจัดระบบการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของเกษตรอำเภอที่มีบทบาทสำคัญในการนำ ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในสำนักงานเกษตรอำเภอและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลในภาพรวมของทั้งอำเภอเพื่อที่จะได้เข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการเกษตรได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
  2. ร่วมกันพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการวางเป้าหมายการทำงานในแต่ละปี
  3. วางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติงานรายเดือน รายปี ของสำนักงานเกษตรอำเภอ ตามเป้าหมายที่วางไว้โดยบูรณาการร่วมกับงาน โครงการ/งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน รวมถึงหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
  4. มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบงานหลัก ที่เป็นภาพรวมของสำนักงาน เช่น งานไม้ผล งานพืชไร่ งานข้อมูล งานวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น
  5. ดำเนินการตามแผนโดยกลไกของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล กับกลุ่ม เครือข่าย
  6. ติดตาม ประเมินผล จัดทำรายงาน และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานส่งเสริมการเกษตร
- สรุปได้ว่าสำนักงานเกษตรอำเภอมิบทบาทในการวิเคราะห์ วางแผน และร่วมกัน พัฒนางานส่งเสริมการเกษตรในระดับอำเภอโดยภายในสำนักงานเกษตรจะมีผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละด้าน

### 8.2 บทบาทหน้าที่ของตำแหน่งเกษตรอำเภอ

กองการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร (22 พฤษภาคม 2563). สืบค้นจาก <http://www.person.doae.go.th> ระบุว่า หน้าที่หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเกษตรอำเภอ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 ว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือ เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส หรือ เจ้าพนักงานเทคนิคเกษตรอาวุโส ปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะเกษตรอำเภอ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร และกระทรวง และ สหกรณ์ ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของจังหวัดและอำเภอ
2. บริหารแผนงาน โครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตร และโครงการที่ได้รับสนับสนุนจากจังหวัดและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น
3. บริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับอำเภอให้ทั่วถึง
4. เป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548 มีหน้าที่ตรวจสอบและวินิจฉัยเกี่ยวกับการรับจดทะเบียนวิสาหกิจ ชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน
5. ให้คำปรึกษาแนะนำ มอบหมาย กำกับดูแลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนด
6. เป็นผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานในระดับอำเภอ ทั้งของหน่วยงานภายในและภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่หรือตามที่ได้รับมอบหมาย
7. ได้รับมอบหมายจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นผู้จัดการ (เจ้าภาพ) ในการให้บริการด้านการเกษตร มีหน้าที่ประสานข้อมูลกับหน่วยงานระดับอำเภอ ที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในลักษณะศูนย์บริการร่วมด้านการเกษตรและสหกรณ์ครบวงจร
8. ดำเนินการตามนโยบายและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร
9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

## 9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บทบาทและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 9.1 สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

#### 9.1.1 เพศ

ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563). สืบค้นจาก [www.sdoae.doae.go.th](http://www.sdoae.doae.go.th) พบว่า เกษตรอำเภอในพื้นที่ภาคใต้ มีเพศชาย และเพศหญิงสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศชายร้อยละ 51 และเพศหญิงร้อยละ 49 ของเกษตรกรอำเภอทั้งหมดใน 14 จังหวัดภาคใต้

### 9.1.2 อายุเกษตรกรอำเภอ

ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563). สืบค้นจาก [www.sdoae.doae.go.th](http://www.sdoae.doae.go.th) พบว่า เกษตรอำเภอในพื้นที่ภาคใต้ มีอายุเฉลี่ย 53 ปี

### 9.1.3 ระดับการศึกษา

ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563). สืบค้นจาก [www.sdoae.doae.go.th](http://www.sdoae.doae.go.th) พบว่า เกษตรอำเภอในพื้นที่ภาคใต้ มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีร้อยละ 82 และปริญญาโทร้อยละ 18

### 9.1.4 หลักสูตรที่เกษตรกรอำเภอจบการศึกษา

ปรีชา สมบูรณ์ประเสริฐ (2548, น.98) พบว่าเกษตรกรอำเภอจบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด และสาขาเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร รองลงมา มีส่วนน้อยเท่านั้นที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาส่งเสริมการเกษตร

### 9.1.5 ข้อมูลการรับราชการและการดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ

ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563). สืบค้นจาก [www.sdoae.doae.go.th](http://www.sdoae.doae.go.th) พบว่า เกษตรอำเภอมีอายุราชการเฉลี่ย 26 ปี และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ 4 ปี

### 9.1.6 ระดับในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ

ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563). สืบค้นจาก [www.sdoae.doae.go.th](http://www.sdoae.doae.go.th) พบว่า เกษตรอำเภอส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอรดับชำนาญการพิเศษ

### 9.1.7 เงินเดือนตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ

ประกาศ อ.ก.พ.กรมส่งเสริมการเกษตร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัตินำราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วันที่ 29 พฤศจิกายน 2562 ระบุว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 28,000 บาท

### 9.1.8 จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา (คน)

โกสิทธิ์ อ่องวุฒิวัฒน์ (2529, น.42) พบว่าเกษตรกรอำเภอมีเกษตรกรตำบลในความรับผิดชอบ 6 คน และมีผู้ช่วยเกษตรกรอำเภอ 1 คน

### 9.1.9 จำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบ (ตำบล)

ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ณ 6 พฤศจิกายน 2558 ระบุในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ มี 151 อำเภอ 1,084 ตำบล จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าเกษตรอำเภอรับผิดชอบพื้นที่เฉลี่ย 7 ตำบล

## 9.2 ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ

### 9.2.1 ความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ

ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา คุณสมบัติข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่ 11 มี.ค. 62 กำหนดว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอต้องมีประสบการณ์ประเภทวิชาการมาก่อนไม่น้อยกว่า 6 ปี และผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ หรือนักบริหารส่งเสริมการเกษตรมาก่อน

### 9.2.2 แหล่งความรู้ เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ

อภิญา วิศาลศิริรักษ์ (2559, น.3) ศึกษาพฤติกรรมการใช้เครื่องมือสื่อสารในกลุ่มวัยทำงาน พบว่า กลุ่มวัยทำงานมีพฤติกรรมการใช้ไลน์ในการติดต่อสื่อสาร และส่งต่อความรู้ มากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ไลน์กลุ่มทำงาน

## 9.3 ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะ

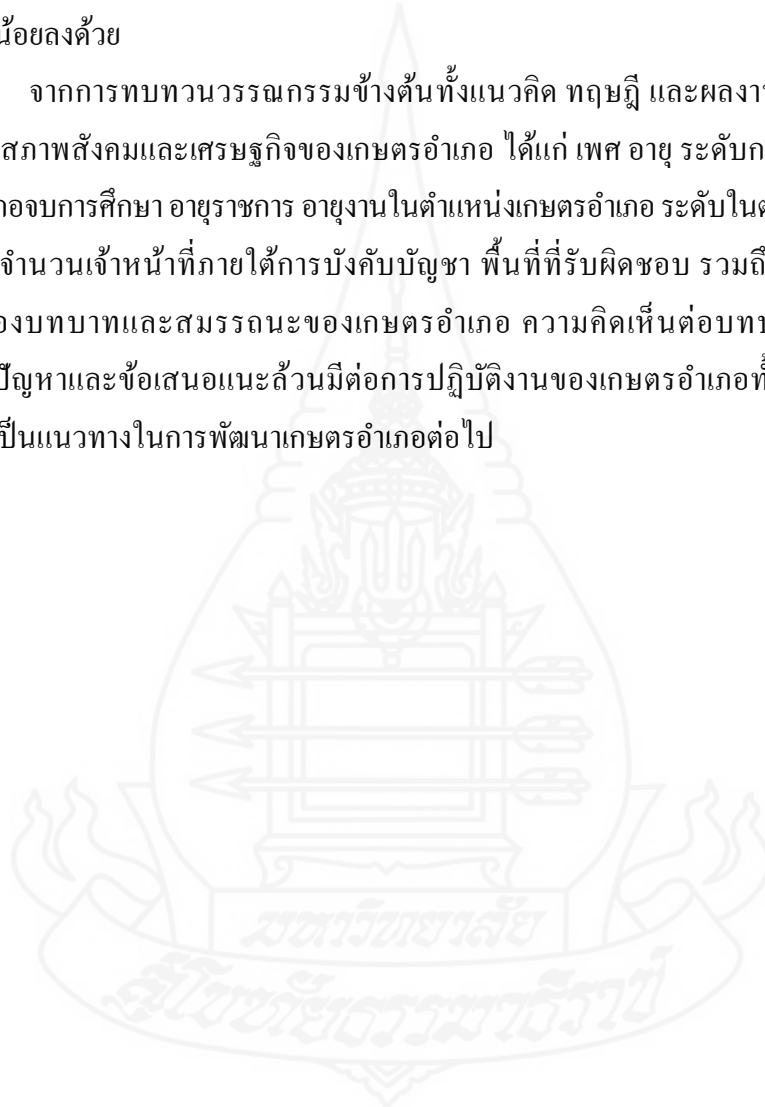
การทำความเข้าใจ บทบาทและสมรรถนะในการบริหารงาน เป็นหัวใจสำคัญ สำหรับการนำไปใช้ปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาตนเอง รัชนิดา รักกาญจน์ (2560, น.169) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการ สายงานวิชาการศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน ควรมีการให้ความรู้ให้ ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงบทบาทและสมรรถนะในตำแหน่งของตน และควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับ ข้าราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแนวทางให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ สัมผัสประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

## 9.4 ปัญหา ข้อเสนอแนะของเกษตรอำเภอ

รายงานการนิเทศงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (2563) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอ มีดังนี้ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ได้รับวัสดุอุปกรณ์ โครงการล่าช้าและไม่เพียงพอ มีความรู้ความสามารถไม่มากพอในบางเรื่องบางกิจกรรม บาง

หน่วยงานไม่ได้กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโครงการในท้องที่มากและซ้ำซ้อนกัน มีประเภทของรายงานมากและยุ่งยากในการจัดทำรายงาน และมีงานพิเศษอื่น ๆ ที่จะต้องปฏิบัติมากเกินไป และเกษตรอำเภอเสนอแนะให้เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณให้เพียงพอ ควรจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ โครงการให้รวดเร็ว ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่เกษตรอำเภอให้มากขึ้น ควรปรับปรุงหรือลดประเภทของรายงานให้น้อยลง และควรลดงานพิเศษต่าง ๆ ให้น้อยลงด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรอำเภอ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หลักสูตรที่เกษตรอำเภอจบการศึกษา อาชีพราชการ อาศัยอยู่ในตำแหน่งเกษตรอำเภอ ระดับในตำแหน่งเกษตรอำเภอ เงินเดือน จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา พื้นที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะ ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะล้วนมีต่อการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอทั้งสิ้น ซึ่งผลการวิจัยเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาเกษตรอำเภอต่อไป





### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งมีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ เกษตรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 147 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยไม่สุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

ที่	จังหวัด	จำนวนเกษตรกรอำเภอ (คน)
1	ชุมพร	8
2	ระนอง	5
3	ภูเก็ต	3
4	พังงา	8
5	กระบี่	8
6	สุราษฎร์ธานี	18
7	นครศรีธรรมราช	21
8	ตรัง	10
9	สตูล	7
10	พัทลุง	11
11	สงขลา	16
12	ปัตตานี	12
13	ยะลา	8
14	นราธิวาส	12
	รวม	147

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) และแบบสัมภาษณ์ ที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) มีรายละเอียด ดังนี้

**2.1 แบบสอบถาม** ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง กำหนด คำถาม คำตอบ ให้เลือกโดยเรียงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

**2.1.1 การสร้างแบบสอบถาม** ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยการศึกษามาจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หลักสูตรที่จบการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ ระดับในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ เงินเดือน จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา และพื้นที่งานที่รับผิดชอบ

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

(1) ประเมินความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ซึ่งคำถามเป็นแบบเลือกตอบถูกและผิด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก (Positive Statement) จำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามเชิงลบ (Negative Statement) จำนวน 3 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ตอบถูก 1 คะแนน

ตอบผิด 0 คะแนน

(2) เป็นคำถามแหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ โดยแบ่งเป็น สื่อบุคคล จำนวน 5 ข้อ สื่อกิจกรรม จำนวน 4 ข้อ สื่อมวลชนจำนวน 5 ข้อ และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยถามระดับความคิดเห็นการได้รับความรู้จากสื่อ โดยถามระดับความคิดเห็นการได้รับความรู้จากสื่อ มี 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นได้รับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นได้รับมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นได้รับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นได้รับน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นได้รับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งในภารกิจหลักและนอกเหนือจากที่กำหนด และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ โดยแบ่งเป็นบทบาท จำนวน 8 ข้อ สมรรถนะแบ่งเป็นด้านสมรรถนะหลัก 5 ข้อ สมรรถนะตามสายงาน 3 ข้อ รวมเกี่ยวกับสมรรถนะ 8 ข้อ และบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ 5 ข้อ โดยวัดแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ

**ตอนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ โดยแบ่งเป็นด้านความรู้ 3 ข้อ ด้านทรัพยากร 3 ข้อ ด้านนโยบาย 2 ข้อ วัดความคิดเห็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ

**ตอนที่ 5** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ ความต้องการเรียนรู้ ช่องทางการพัฒนาตนเอง

(1) ปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะ โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านบทบาท มีด้านการบริหารงาน 3 ข้อ ด้านการบริหารคน 2 ข้อ ด้านการบริหารงบประมาณ 1 ข้อ และสมรรถนะ 3 ข้อ โดยวัดแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ

(2) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดมี 5 ระดับ

(3) ความต้องการเรียนรู้และช่องทางในการพัฒนาตนเอง โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ และช่องทาง วิธีการเรียนรู้

การให้คะแนนความคิดเห็นในตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5 แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 คะแนน = น้อยที่สุด

2 คะแนน = น้อย

3 คะแนน = ปานกลาง

4 คะแนน = มาก

5 คะแนน = มากที่สุด

**2.1.2 การตรวจแบบสอบถาม** หลังจากสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้ตรวจแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อถือได้ (reliability) แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง ดังนี้

1) **การทดสอบความตรง (Validity)** โดยการนำเสนอแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) เพื่อให้ข้อคำถามเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาสาระและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อให้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งการหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

ไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค์ (2557, น.42 – 43) ให้ความหมายการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ดังนี้

ค่าดัชนีความสอดคล้องคือการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จะหมายถึงผู้ที่มีความรู้เรื่องบทบาท สมรรถนะของเกษตรอำเภอรวมถึงมีความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยผู้เชี่ยวชาญ จะตรวจสอบจากการเปรียบเทียบข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัด กำหนดผลการพิจารณา ดังนี้

- ให้ +1 ถ้าข้อคำถามที่วัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด
- ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามที่วัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด
- ให้ -1 ถ้าข้อคำถามที่วัดไม่ตรงกับเนื้อหาที่กำหนด

เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้ว นำคะแนนในแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน  
ในแต่ละ ข้อคำถาม (คิดเครื่องหมายด้วย)

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การพิจารณาว่า ข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามเนื้อหาหรือไม่นั้น หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จะแสดงว่าข้อคำถามนั้นตรงกับเนื้อหาที่กำหนด

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และได้หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.91 สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผ่านเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ซึ่งมีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามที่วัดนั้นตรงตามวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสัมภาษณ์ไปทดสอบกับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการวิเคราะห์มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient of alpha หรือ Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่ง ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2539) อธิบายว่าการหาค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือวัด ในกรณีที่เครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า หรือเรียงลำดับ มาตรวัดเจตคติต่าง ๆ นั้นควรมีค่าสูงกว่า 0.7 จึงจะถือว่าเครื่องมือวิจัยนั้นมีผลการวัดที่มีความเชื่อมั่นสามารถเชื่อถือได้

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ผลดังนี้

- 1) แหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.850
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งในภารกิจหลักและนอกเหนือจากที่กำหนด และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.800
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.907
- 4) ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.901
- 5) ปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.804

สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha หรือ Cronbach) มีค่าสูงกว่า 0.70 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำชี้แจง เนื้อหาคำถาม เพื่อจะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

**2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก** จากเกษตรกรอำเภอ 10 ราย โดยประเด็นการสัมภาษณ์คือการได้รับการพัฒนาบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่ผ่านมา จุดดี จุดด้อยของการพัฒนานั้น ปัญหาจากการทำงานตามบทบาทตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ ข้อเสนอแนะต่อการทำงานของเกษตรกรอำเภอ และแนวทางการพัฒนาเกษตรกรอำเภอในด้านความรู้ และช่องทางการพัฒนา

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้จำนวน 147 คน ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2563 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัด

#### 3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ตัวแทนเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 10 ราย ในช่วงเดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม 2563 โดยนัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นการสัมภาษณ์เกษตรกรอำเภอ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**4.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

#### 4.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

**4.2.1 อธิบายลักษณะของข้อมูล** โดยใช้ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการจัดอันดับ (ranking)

**4.2.2 การกำหนดระดับความรู้** แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยทำการเรียงลำดับคะแนนของผู้ตอบคำถาม เป็นช่วงลำดับคะแนน ดังนี้

1-2 คะแนน = น้อยที่สุด

3-4 คะแนน = น้อย

5-6 คะแนน = ปานกลาง

7-8 คะแนน = มาก

9-10 คะแนน = มากที่สุด

**4.2.3 การกำหนดระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ ระดับความคิดเห็น การปฏิบัติงาน ระดับความต้องการ การสนับสนุนและระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะ** แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/  
การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/  
การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับมาก

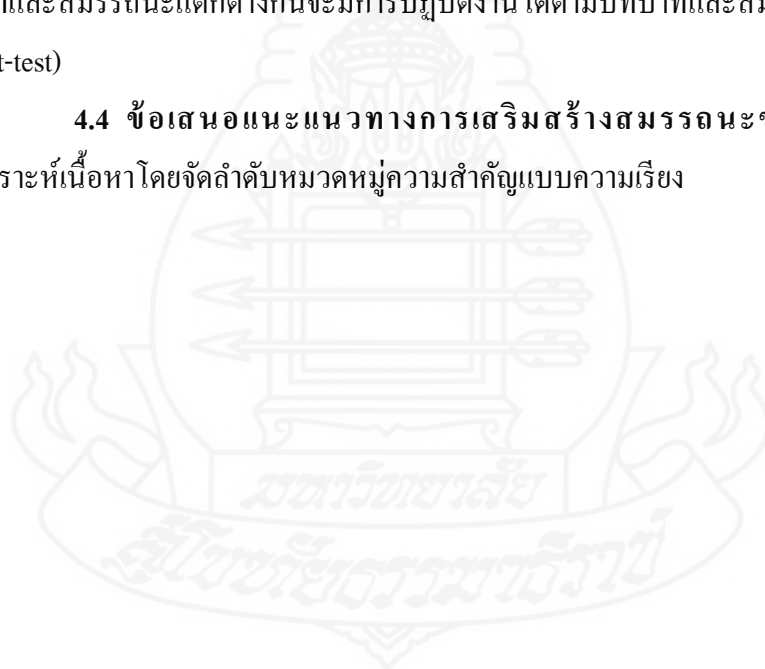
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/  
การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/  
การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับการได้รับความรู้/ความคิดเห็น/  
การปฏิบัติงาน/ความต้องการการสนับสนุน/ปัญหา ในระดับน้อยที่สุด

**4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย** เกี่ยวกับความคิดเห็นของเกษตรกรอำเภอ  
ต่อบทบาทและสมรรถนะแตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ แตกต่างกัน  
ด้วยค่าที (t-test)

**4.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ**  
ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยจัดลำดับหมวดหมู่ความสำคัญแบบความเรียง





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอ

ตอนที่ 2 ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ

ตอนที่ 4 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ตอนที่ 5 ปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอ

ผลการวิเคราะห์สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หลักสูตรที่จบการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ ระดับในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ เงินเดือน จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา และพื้นที่งานที่รับผิดชอบ ปราบกฏตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	79	53.7
หญิง	68	46.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

		N = 147	
ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ (ปี)</b>			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40		12	8.2
41 - 45		13	8.8
46 - 50		20	13.6
51 - 55		35	23.8
56 - 60		67	45.6
ค่าต่ำสุด 37 ปี      ค่าสูงสุด 60 ปี			
ค่าเฉลี่ย 52.98 ปี      ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.530			
<b>3. สถานภาพ</b>			
โสด		15	10.2
สมรสอยู่ด้วยกัน		102	69.4
สมรสแยกกันอยู่		15	10.2
หย่าร้างหรือหม้าย		15	10.2
<b>4. ระดับการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		1	0.7
ปริญญาตรี		115	78.2
ปริญญาโท		31	21.1
<b>5. สาขาวิชาที่จบการศึกษา</b>			
<b>ระดับปริญญาตรี</b>			
ด้านการเกษตร		74	50.3
ด้านส่งเสริมการเกษตร		34	23.1
ด้านอื่นๆ (คหกรรมศาสตร์, วิทยาศาสตร์, พัฒนาการชุมชน, ครุศาสตร์)		36	24.6
<b>ระดับปริญญาโท</b>			
ด้านการเกษตร		5	3.4
ด้านส่งเสริมการเกษตร		13	8.8
ด้านอื่นๆ (การจัดการทรัพยากร,		14	9.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 147		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังคมและสิ่งแวดล้อม, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, นโยบายและการวางแผนสังคม)		
<b>6. ข้อมูลการรับราชการ</b>		
<b>6.1 อายุราชการ (ปี)</b>		
11 - 20	47	32.0
21 - 30	43	29.2
มากกว่าหรือเท่ากับ 31	57	38.8
ค่าต่ำสุด 11 ปี      ค่าสูงสุด 39 ปี		
ค่าเฉลี่ย 26.10 ปี      ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.14		
<b>6.2 อายุงานในตำแหน่งเกษตรอำเภอ (ปี)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	65	44.2
2 - 3	32	21.8
4 - 5	21	14.3
6 - 7	5	3.4
8 - 9	14	9.5
มากกว่าหรือเท่ากับ 10	10	6.8
ค่าต่ำสุด 1 ปี      ค่าสูงสุด 15 ปี		
ค่าเฉลี่ย 3.45 ปี      ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.33		
<b>7. ระดับในตำแหน่งเกษตรอำเภอ</b>		
เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส	9	6.1
ชำนาญการ	25	17.0
ชำนาญการพิเศษ	113	76.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 147		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>8. เงินเดือนปัจจุบัน (บาท)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000	6	4.2
30,001 - 40,000	54	37.7
40,001 - 50,000	32	22.4
50,001 - 60,000	45	31.5
มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001	6	4.2
ค่าต่ำสุด 26,840 บาท    ค่าสูงสุด 68,540 บาท		
ค่าเฉลี่ย 44,268 บาท    ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
10,032.4		
<b>9. จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา (คน)</b>		
<b>9.1 จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร(เกษตรตำบล)</b>		
1 - 3		
4 - 6	41	27.9
7 - 9	78	53.1
มากกว่าหรือเท่ากับ 10	18	12.2
ค่าต่ำสุด 1 คน    ค่าสูงสุด 14 คน	10	6.8
ค่าเฉลี่ย 4.89 คน    ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.47		
<b>9.2 จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ(ทำหน้าที่ธุรการ)</b>		
ไม่มี	27	18.4
มี 1 คน	120	81.6
<b>9.3 จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)</b>		
ไม่มี	28	19.0
มี 1 คน	119	81.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 147		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ตำบล)	ร้อยละ
<b>10. จำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบ (ตำบล)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4	50	34.0
5 - 8	53	36.1
9 - 12	30	20.4
13 - 16	11	7.5
มากกว่าหรือเท่ากับ 17	3	2.0
ค่าต่ำสุด 2 ตำบล	ค่าสูงสุด 18 ตำบล	
ค่าเฉลี่ย 6.82 ตำบล	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.66	

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพศ พบว่า เกษตรอำเภอร้อยละ 53.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 46.3 เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่า เกษตรอำเภอร้อยละ 45.6 มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี รองลงมาร้อยละ 23.8 มีอายุระหว่าง 51 – 55 ปี ร้อยละ 13.6 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ย 52.98 ปี อายุสูงสุด 60 ปี อายุต่ำสุด 37 ปี

สถานภาพ พบว่า เกษตรอำเภอร้อยละ 69.4 มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 10.2 มีสถานภาพโสด สมรสแยกกันอยู่ และหย่าร้างหรือหม้าย

ระดับการศึกษา พบว่า เกษตรอำเภอร้อยละ 78.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 21.1 มีระดับการศึกษาปริญญาโท และร้อยละ 0.7 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 50.3 เกษตรอำเภอจบหลักสูตรด้านการเกษตร ร้อยละ 23.1 จบหลักสูตรด้านส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 24.6 จบด้านอื่นๆ ส่วนระดับปริญญาโท พบว่า ร้อยละ 9.5 จบด้านอื่นๆ ร้อยละ 8.8 จบหลักสูตรด้านส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 3.4 จบหลักสูตรด้านการเกษตร

ข้อมูลการรับราชการ ประกอบด้วยอายุราชการ และอายุงานในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ อายุราชการ พบว่า เกษตรอำเภอร้อยละ 38.8 มีอายุราชการมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี รองลงมาร้อยละ 32.0 อายุราชการ 11 - 20 ปี ร้อยละ 29.2 อายุราชการ 21 - 30 ปี ตามลำดับ โดยมีอายุราชการเฉลี่ย

26.1 ปี ต่ำสุด 11 ปี สูงสุด 39 ปี ส่วนอายุงานในตำแหน่งเกษตรอำเภอ ร้อยละ 44.2 มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี รองลงมา ร้อยละ 21.8 อายุงาน 2 - 3 ปี ร้อยละ 14.3 อายุงาน 4 - 5 ปี ร้อยละ 9.5 อายุงาน 8 - 9 ปี ร้อยละ 6.8 อายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 3.4 อายุงาน 6 - 7 ปี ตามลำดับ โดยมีอายุงานเฉลี่ย 3.45 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 15 ปี

**ระดับในตำแหน่งเกษตรอำเภอ** พบว่า เกษตรอำเภอ ร้อยละ 76.9 ระดับชำนาญการพิเศษ รองลงมา ร้อยละ 17.0 ระดับชำนาญการ และ ร้อยละ 6.1 ระดับเจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส

**เงินเดือน** พบว่า ร้อยละ 37.7 มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 31.5 มีเงินเดือน 50,001 - 60,000 บาท ร้อยละ 22.4 มีเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท และ ร้อยละ 4.2 มีเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท ตามลำดับ โดยมีเงินเดือนเฉลี่ย 44,268 บาท

#### **จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา**

1) **จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร(เกษตรตำบล)** พบว่า ร้อยละ 53.1 มีจำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (เกษตรตำบล) 4-6 คน ร้อยละ 27.9 มี 1-3 คน ร้อยละ 12.2 มี 7-9 คน และ ร้อยละ 6.8 มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ตามลำดับ โดยมีจำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (เกษตรตำบล) เฉลี่ย 4.89 คน

2) **จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ (ทำหน้าที่ธุรการ)** พบว่า ร้อยละ 81.6 มี 1 คน และ ร้อยละ 18.4 ไม่มีเจ้าพนักงานธุรการ (ทำหน้าที่ธุรการ)

3) **จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ (ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)** พบว่า ร้อยละ 81.0 มี 1 คน และ ร้อยละ 19.0 ไม่มีจำนวนเจ้าพนักงานธุรการ (ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)

4) **จำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบ** พบว่า ร้อยละ 34.0 มีจำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ตำบล ร้อยละ 36.1 มี 5-8 ตำบล ร้อยละ 20.4 มี 9-12 ตำบล ร้อยละ 7.5 มี 13-16 ตำบล ร้อยละ 2.0 มากกว่าหรือเท่ากับ 17 ตำบล โดยมีจำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบ เฉลี่ย 6.82 ตำบล ต่ำสุด 2 ตำบล สูงสุด 18 ตำบล

## ตอนที่ 2 ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

### 2.1 ความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ประเด็นความรู้	เฉลี่ย	ตอบถูกต้อง		อันดับ
		จำนวน	ร้อยละ	
1. เกษตรอำเภอมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์งานในพื้นที่เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ โดยต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร	ถูก	145	98.6	3
2. เกษตรอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้บริหารแผนงานโครงการที่ได้อนุมัติงบประมาณ	ถูก	145	98.6	3
3. เกษตรอำเภอมีหน้าที่บริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับจังหวัดให้ทั่วถึง (เฉลี่ย : เกษตรอำเภอมีหน้าที่บริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับอำเภอให้ทั่วถึง)	ผิด	137	93.2	10
4. เกษตรอำเภอไม่มีหน้าที่เป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน (เฉลี่ย : เกษตรอำเภอมีหน้าที่เป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน)	ผิด	138	93.8	9
5. เกษตรอำเภอมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ มอบหมาย ดูแล การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด	ถูก	146	99.3	1
6. เกษตรอำเภอเป็นผู้แทนส่วนราชการระดับอำเภอของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	ถูก	135	91.8	9

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 147

ประเด็นความรู้	เฉลี่ย	ตอบถูกต้อง		อันดับ
		จำนวน	ร้อยละ	
7. เกษตรอำเภอเป็นเจ้าภาพหลักในการบริการด้านการเกษตร โดยมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับอำเภอ	ถูก	139	94.6	8
8. เกษตรอำเภอมีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ปัญหาภาคการเกษตร	ถูก	146	99.3	1
9. สมรรถนะของเกษตรอำเภอมี 8 ข้อ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 3 ข้อ และสมรรถนะ เฉพาะตำแหน่ง 5 ข้อ (เฉลี่ย : สมรรถนะหลัก 5 ข้อ และสมรรถนะ เฉพาะตำแหน่ง 3 ข้อ)	ผิด	72	49.0	8
10. สมรรถนะของเกษตรอำเภอ มีดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น และการดำเนินการเชิงรุก	ถูก	140	95.2	5

จากตารางที่ 4.2 ความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ เป็นดังนี้

ความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ เมื่อนำผลคะแนน มาพิจารณา พบว่า มีความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ จากคำถามที่ตอบ ได้ถูกต้องมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เกษตรอำเภอมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ มอบหมาย ดูแล การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด และเกษตรอำเภอ มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ปัญหาภาคการเกษตร (ร้อยละ 99.3) เกษตรอำเภอมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์งานในพื้นที่ เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานและ พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ โดยต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร และ เกษตรอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้บริหารแผนงาน โครงการที่ได้อนุมัติงบประมาณ (ร้อยละ 98.6) สมรรถนะของเกษตรอำเภอ มีดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น และการดำเนินการเชิงรุก (ร้อยละ 95.2)



ส่วนข้อที่คำถามที่เกษตรกรอำเภอ ตอบผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะของเกษตรกรอำเภอมี 8 ข้อ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 3 ข้อ และสมรรถนะ เฉพาะตำแหน่ง 5 ข้อ (เฉลี่ย : สมรรถนะหลัก 5 ข้อ และสมรรถนะ เฉพาะตำแหน่ง 3 ข้อ) (ร้อยละ 49.0) เกษตรอำเภอ เป็นผู้แทนส่วนราชการระดับอำเภอของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 91.8) และเกษตรกรอำเภอมีหน้าที่บริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับจังหวัดให้ทั่วถึง (ร้อยละ 93.2)

ตารางที่ 4.3 ระดับความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N = 147

จำนวนข้อที่ตอบถูก	ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 – 2	น้อยที่สุด	0	0
3 – 4	น้อย	0	0
5 – 6	ปานกลาง	0	0
7 – 8	มาก	26	17.7
9 - 10	มากที่สุด	121	82.3

ค่าต่ำสุด = 7 ข้อ ค่าสูงสุด = 10 ข้อ  
ค่าเฉลี่ย = 9.14 ข้อ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.816

ตารางที่ 4.3 ระดับความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ระดับความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ เมื่อนำผลจำนวนข้อที่ตอบถูกต้องทั้งหมดมาพิจารณา พบว่า ในภาพรวมระดับความรู้ของเกษตรกรอำเภอมีความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 82.3 รองลงมา ร้อยละ 17.7 อยู่ในระดับมาก

## 2.2 แหล่งความรู้ เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

แหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N = 147

แหล่งความรู้	ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
<b>1. สื่อบุคคล</b>	-	-	-	-	-	3.40 (0.902)	ปานกลาง	<b>4</b>
1) ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง บทบาทและสมรรถนะ	25 (17.0)	38 (25.9)	46 (31.3)	31 (21.1)	7 (4.8)	2.71 (1.124)	ปานกลาง	5
2) ผู้บังคับบัญชาระดับ กรม	9 (6.1)	49 (33.3)	53 (36.1)	31 (21.1)	5 (3.4)	2.82 (0.949)	ปานกลาง	4
3) ผู้บังคับบัญชาระดับ เขต	2 (0.0)	29 (19.7)	59 (40.1)	51 (34.7)	6 (4.1)	3.20 (0.852)	ปานกลาง	3
4) ผู้บังคับบัญชาระดับ จังหวัด	0 (0.0)	3 (2.0)	17 (11.6)	70 (47.6)	57 (38.8)	4.23 (0.732)	มากที่สุด	1
5) จากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	6 (4.1)	31 (21.1)	58 (39.5)	52 (35.4)	4.06 (0.854)	มาก	2
<b>2. สื่อกลุ่มกิจกรรม</b>	-	-	-	-	-	3.70 (1.662)	มาก	<b>2</b>
1) การศึกษาต่อ	17 (11.6)	36 (24.5)	50 (34.0)	35 (23.8)	8 (5.40)	3.21 (4.272)	ปานกลาง	4
2) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	0 (0.0)	10 (6.8)	46 (31.3)	64 (43.50)	27 (18.40)	3.73 (0.839)	มาก	3
3) การอบรมสัมมนา	0 (0.0)	10 (6.8)	39 (26.5)	73 (49.7)	25 (17.0)	3.77 (0.811)	มาก	2
4) การประชุม หน่วยงาน	0 (0.0)	3 (2.0)	23 (15.6)	77 (52.4)	44 (29.9)	4.10 (0.728)	มาก	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

N = 147

แหล่งความรู้	ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
<b>3. สื่อสารมวลชน</b>	-	-	-	-	-	3.47 (0.896)	มาก	3
1) บทความ	2 (1.4)	32 (21.8)	50 (34.0)	53 (36.1)	10 (6.8)	3.25 (0.920)	ปานกลาง	5
2) เอกสารเผยแพร่	0 (0.0)	17 (11.6)	44 (29.9)	64 (43.5)	22 (15.0)	3.62 (0.878)	มาก	2
3) วารสาร	3 (2.0)	22 (15.0)	61 (41.5)	48 (32.7)	13 (8.8)	3.31 (0.905)	ปานกลาง	3
4) ไปสเตอร์	2 (1.4)	27 (18.4)	58 (39.5)	44 (29.9)	16 (10.9)	3.31 (0.941)	ปานกลาง	3
5) หนังสือคำสั่งทาง วิชาการ	0 (0.0)	10 (6.8)	33 (22.40)	73 (49.7)	31 (21.1)	3.85 (0.831)	มาก	1
<b>4. สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ</b>	-	-	-	-	-	3.73 (0.917)	มาก	1
1) Website (เว็บไซต์)	1 (0.7)	6 (4.1)	37 (25.2)	63 (42.9)	40 (27.2)	3.92 (0.864)	มาก	2
2) Facebook (เฟสบุ๊ก)	2 (1.4)	11 (7.5)	40 (27.2)	61 (41.5)	33 (22.4)	3.76 (0.931)	มาก	3
3) Line (ไลน์)	0 (0.0)	8 (5.4)	20 (13.6)	61 (41.5)	58 (39.5)	4.15 (0.855)	มาก	1
4) Youtube (ยูทูป)	1 (0.7)	15 (10.2)	42 (28.6)	61 (41.5)	28 (19.0)	3.68 (0.921)	มาก	4
5) e-learning	8 (5.4)	31 (21.1)	51 (34.7)	46 (31.3)	11 (7.5)	3.14 (1.014)	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	-	-	-	-	-	3.57 (1.064)	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ  
ปรากฏผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

แหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ มีแหล่งความรู้ทั้งที่เป็น  
สื่อบุคคล สื่อกลุ่มกิจกรรม สื่อสารมวลชน และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมทั้งหมดอยู่ใน  
ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยทั้งหมด 3.57) โดยเมื่อพิจารณาแยกออกรายละเอียดแต่ละแหล่งความรู้ พบว่า

**1. สื่อบุคคล** ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) เมื่อพิจารณาแยกเป็นราย  
ประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัด (ค่าเฉลี่ย  
4.23) อยู่ในระดับมากจำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และอยู่ในระดับ  
ปานกลางจำนวน 3 แหล่ง ได้แก่ ผู้บัญชาการระดับเขต (ค่าเฉลี่ย 3.20) บัญชาการระดับกรม  
(ค่าเฉลี่ย 2.82) และผู้เชี่ยวชาญเรื่องบทบาทและสมรรถนะ (ค่าเฉลี่ย 2.71)

**2. สื่อกลุ่มกิจกรรม** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณาแยกเป็น  
รายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 3 แหล่ง ได้แก่ การประชุมหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10)  
การอบรมสัมมนา (ค่าเฉลี่ย 3.77) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.73) อยู่ในระดับปานกลาง  
จำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ การศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 3.21)

**3. สื่อสารมวลชน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เมื่อพิจารณาแยกเป็น  
รายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 2 แหล่ง ได้แก่ หนังสือคำสั่งทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.85)  
และเอกสารเผยแพร่ (ค่าเฉลี่ย 3.62) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 แหล่ง ได้แก่ วารสาร  
(ค่าเฉลี่ย 3.31) โปสเตอร์ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และบทความ (ค่าเฉลี่ย 3.25)

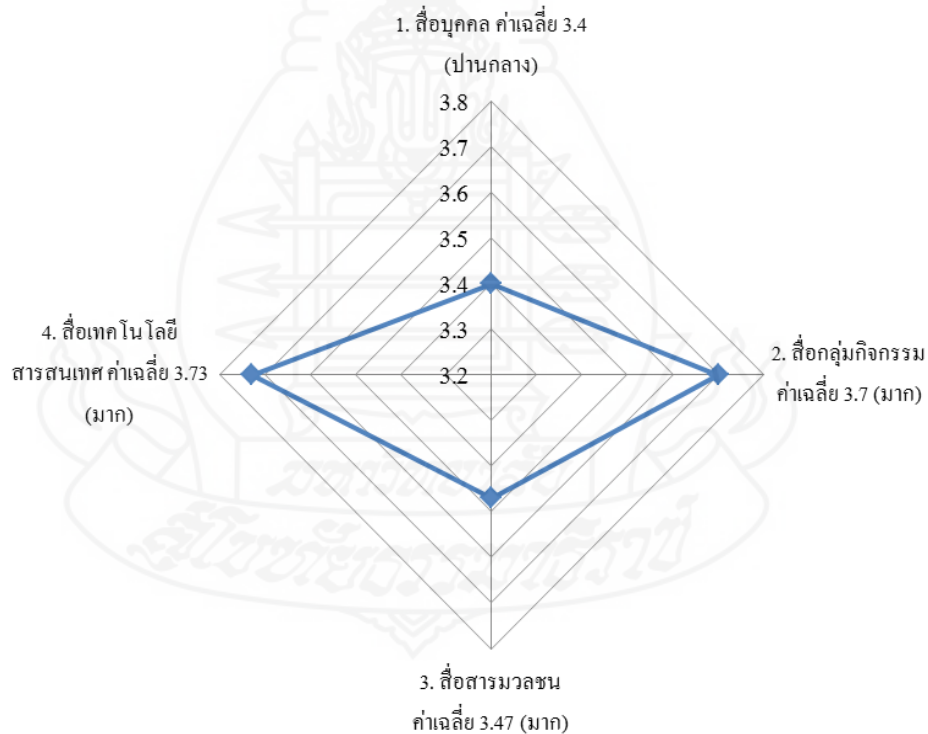
**4. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณา  
แยกเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 4 แหล่ง ได้แก่ ไลน์ (ค่าเฉลี่ย 4.15) เว็บไซต์  
(ค่าเฉลี่ย 3.92) เฟสบุ๊ก (ค่าเฉลี่ย 3.76) และยูทูป (ค่าเฉลี่ย 3.68) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน  
1 แหล่ง ได้แก่ e-learning (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ตารางที่ 4.5 สรุปแหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N = 147

แหล่งความรู้	$\mu$	( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
1. สื่อบุคคล	3.40	(0.902)	ปานกลาง	4
2. สื่อกลุ่มกิจกรรม	3.70	(1.662)	มาก	2
3. สื่อสารมวลชน	3.47	(0.895)	มาก	3
4. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.73	(0.917)	มาก	1
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.57	1.064	มาก	

จากตารางที่ 4.5 สรุปได้ว่า แหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอได้รับจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ สื่อกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.70) สื่อสารมวลชน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และสื่อบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตามลำดับ



ภาพที่ 4.1 สรุประดับแหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะและการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ

#### 3.1 ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะ ของเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
<b>บทบาทของเกษตรกรอำเภอ</b>						<b>4.49</b> <b>(0.609)</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>3</b>
1. วิเคราะห์งานในพื้นที่ และวางแผนปฏิบัติงานพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร	0 (0.0)	2 (1.4)	8 (5.4)	64 (43.5)	73 (49.7)	4.41 (0.660)	มากที่สุด	6
2. บริหารแผนงานโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตร จากจังหวัด หรือราชการบริหารส่วนท้องถิ่น	0 (0.0)	1 (0.7)	7 (4.8)	64 (43.5)	75 (51.0)	4.45 (0.621)	มากที่สุด	5
3. บริหารจัดการการให้บริการทางการเกษตรระดับอำเภอให้ทั่วถึง	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (3.4)	46 (31.3)	96 (65.3)	4.62 (0.553)	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
4.การเป็นนาย ทะเบียนวิสาหกิจ ชุมชน	0 (0.0)	1 (0.7)	8 (5.4)	52 (35.4)	86 (58.5)	4.52 (0.634)	มากที่สุด	4
5.ให้คำปรึกษา แนะนำ มอบหมาย กำกับดูแลการ ปฏิบัติงานส่งเสริม การเกษตรให้ เป็นไปตาม เป้าหมายและ แผนงานที่กำหนด	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	42 (28.6)	104 (70.7)	4.7 (0.474)	มากที่สุด	1
6.การเป็นผู้แทน ส่วนราชการ	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (11.6)	69 (46.9)	61 (41.5)	4.3 (0.666)	มากที่สุด	7
7.เป็นผู้จัดการใน การให้บริการด้าน การเกษตร มี หน้าที่ประสาน ข้อมูลกับ หน่วยงานระดับ อำเภอ ที่สังกัด กระทรวงเกษตร และสหกรณ์	0 (0.0)	1 (0.7)	10 (6.8)	67 (45.6)	69 (46.9)	4.3 (0.646)	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
8.ดำเนินการตาม นโยบายและ มาตรการสำคัญ ของรัฐบาลในการ แก้ไขปัญหาภาค การเกษตร	0 (0.0)	1 (0.7)	7 (4.8)	47 (32.0)	92 (62.6)	4.56 (0.620)	มากที่สุด	3
<b>สมรรถนะหลัก</b>						<b>4.66 (0.517)</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>1</b>
1. การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	0 (0.0)	1 (0.7)	5 (3.4)	45 (30.6)	96 (65.3)	4.61 (0.592)	มากที่สุด	4
2. การบริการที่ดี	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	34 (23.1)	112 (76.2)	4.76 (0.447)	มากที่สุด	1
3. การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (5.4)	63 (42.9)	76 (51.7)	4.46 (0.600)	มากที่สุด	5
4. การยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบ ธรรมและ จริยธรรม	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	31 (21.1)	114 (77.6)	4.76 (0.458)	มากที่สุด	1
5. การทำงานเป็น ทีม	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	40 (27.2)	105 (71.4)	4.70 (0.488)	มากที่สุด	3



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
<b>สมรรถนะ</b>						<b>4.51</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>2</b>
<b>ตามสายงาน</b>						<b>(0.573)</b>		
1.การคิดวิเคราะห์	0	1	8	65	73	4.43	มากที่สุด	3
	(0.0)	(0.7)	(5.4)	(44.2)	(49.7)	(0.630)		
2.ความเข้าใจผู้อื่น	0	0	3	55	89	4.59	มากที่สุด	1
	(0.0)	(0.0)	(2.0)	(37.4)	(60.5)	(0.534)		
3.การดำเนินการ	0	0	4	63	80	4.51	มากที่สุด	2
เชิงรุก	(0.0)	(0.0)	(2.72)	(42.8)	(54.4)	(0.554)		
<b>บทบาทนอก</b>						<b>4.06</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4</b>
<b>เนื่องจากที่ระบุ</b>						<b>(0.762)</b>		
1.การปฏิบัติงานที่	0	0	11	65	71	4.41	มากที่สุด	1
นายอำเภอ	(0.0)	(0.0)	(7.5)	(44.2)	(48.3)	(0.628)		
มอบหมาย								
2.การเลือกตั้ง	2	4	36	66	39	3.93	มาก	4
	(1.4)	(2.7)	(24.5)	(44.9)	(26.5)	(0.861)		
3.การป้องกัน	6	16	53	56	16	3.41	มาก	5
ปราบปราม	(4.1)	(10.9)	(36.1)	(38.1)	(10.9)	(0.963)		
ยาเสพติด								
4.การแก้ไขปัญหา	0	0	26	75	46	4.14	มาก	3
ความยากจน	(0.0)	(0.0)	(17.7)	(51.0)	(31.3)	(0.689)		
5.การร่วมออก	1	0	9	65	72	4.41	มากที่สุด	1
หน่วยอำเภอ	(0.7)	(0.0)	(6.1)	(44.2)	(49.0)	(1.305)		
เคลื่อนที่								
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>4.43</b>	<b>มากที่สุด</b>	
						<b>(0.618)</b>		

ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ เฉลี่ยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.43) โดยเมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดเป็นบทบาท สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ พบว่า

**1. บทบาท** ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.49) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ ได้แก่ การให้คำปรึกษา แนะนำ มอบหมาย กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเกษตร ให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.70) การบริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับอำเภอให้ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.62) การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.56) การเป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.52) การบริหารแผนงาน โครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตร จากจังหวัด หรือราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 4.45) วิเคราะห์งานในพื้นที่ และวางแผนปฏิบัติงาน พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.41) การเป็นผู้แทนส่วนราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.30) เป็นผู้จัดการในการให้บริการด้านการเกษตร มีหน้าที่ประสานข้อมูลกับหน่วยงานระดับอำเภอ ที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.30)

**2. สมรรถนะหลัก** ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ การบริการที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.76) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.76) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.70) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ย 4.61) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.46)

**3. สมรรถนะตามสายงาน** ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.59) การดำเนินการเชิงรุก (ค่าเฉลี่ย 4.51) การคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย 4.43)

**4. บทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ** เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.06) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่นายอำเภอมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.41) การร่วมออกหน่วยอำเภอเคลื่อนที่ (ค่าเฉลี่ย 4.41) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาความยากจน (ค่าเฉลี่ย 4.14) การบริการหน่วยเลือกตั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.93) การป้องกันปราบปรามยาเสพติด (ค่าเฉลี่ย 3.41)

### 3.2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
<b>บทบาทของ เกษตรกรอำเภอ</b>						<b>4.33 (0.665)</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>2</b>
1. วิเคราะห์งานใน พื้นที่ และวางแผน ปฏิบัติงาน พัฒนาการเกษตร ในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับ นโยบายของกรม ส่งเสริมการเกษตร	1 (0.7)	2 (1.4)	15 (10.2)	85 (57.8)	44 (29.9)	4.15 (0.706)	มาก	8
2. บริหารแผนงาน โครงการที่ได้รับ อนุมัติงบประมาณ จากกรมส่งเสริม การเกษตร จาก จังหวัด หรือ ราชการบริหาร ส่วนท้องถิ่น	0 (0.0)	2 (1.4)	11 (7.5)	75 (51.0)	59 (40.1)	4.30 (0.666)	มากที่สุด	5
3. บริหารจัดการ ด้านการให้บริการ ทางการเกษตรใน ระดับอำเภอให้ ทั่วถึง	0 (0.0)	1 (0.7)	9 (6.1)	73 (49.7)	64 (43.5)	4.36 (0.630)	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
4.การเป็นนาย ทะเบียนวิสาหกิจ ชุมชน	0 (0.0)	1 (0.7)	10 (6.8)	61 (41.5)	75 (51.0)	4.43 (0.652)	มากที่สุด	3
5.ให้คำปรึกษา แนะนำ มอบหมาย กำกับดูแลการ ปฏิบัติงานส่งเสริม การเกษตรให้ เป็นไปตาม เป้าหมายและ แผนงานที่กำหนด	0 (0.0)	1 (0.7)	10 (6.8)	58 (39.5)	78 (53.1)	4.45 (0.654)	มากที่สุด	1
6.การเป็นผู้แทน ส่วนราชการ	0 (0.0)	1 (0.7)	19 (12.9)	74 (50.3)	53 (36.1)	4.22 (0.688)	มากที่สุด	7
7.เป็นผู้จัดการใน การให้บริการด้าน การเกษตร มี หน้าที่ประสาน ข้อมูลกับ หน่วยงานระดับ อำเภอ ที่สังกัด กระทรวงเกษตร และสหกรณ์	0 (0.0)	2 (1.4)	14 (9.5)	71 (48.3)	60 (40.8)	4.29 (0.692)	มากที่สุด	6

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
8. ดำเนินการตาม นโยบายและ มาตรการสำคัญ ของรัฐบาลในการ แก้ไขปัญหาภาค การเกษตร	0 (0.0)	1 (0.7)	8 (5.4)	62 (42.2)	76 (51.7)	4.45 (0.632)	มากที่สุด	1
<b>สมรรถนะหลัก</b>						<b>4.508 (0.575)</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>1</b>
1. การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	0 (0.0)	2 (1.4)	10 (6.8)	73 (49.7)	62 (42.2)	4.33 (0.499)	มากที่สุด	4
2. การบริการที่ดี	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	44 (29.9)	101 (68.7)	4.67 (0.499)	มากที่สุด	2
3. การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	1 (0.7)	1 (0.7)	17 (11.6)	76 (51.7)	52 (35.4)	4.20 (0.721)	มาก	5
4. การยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบ ธรรมและ จริยธรรม	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	38 (25.9)	108 (73.5)	4.73 (0.462)	มากที่สุด	1
5. การทำงานเป็น ทีม	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.0)	51 (34.7)	93 (63.3)	4.61 (0.529)	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

N = 147

ความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
<b>สมรรถนะ</b>						<b>4.31</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>3</b>
<b>ตามสายงาน</b>						<b>(0.632)</b>		
1.การคิดวิเคราะห์	0	1	14	85	47	4.21	มากที่สุด	3
	(0.0)	(0.7)	(9.5)	(57.8)	(32.0)	(0.633)		
2.ความเข้าใจผู้อื่น	0	0	6	69	72	4.45	มากที่สุด	1
	(0.0)	(0.0)	(4.1)	(46.9)	(49.0)	(0.576)		
3.การดำเนินการ	0	1	17	70	59	4.27	มากที่สุด	2
เชิงรุก	(0.0)	(0.7)	(11.6)	(47.6)	(40.1)	(0.688)		
<b>บทบาทนอก</b>						<b>4.04</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
<b>เหนือจากที่ระบุ</b>						<b>(0.800)</b>		
1.การปฏิบัติงานที่	1	0	10	61	75	4.42	มากที่สุด	2
นายอำเภอ	(0.7)	(0.0)	(6.8)	(41.5)	(51.0)	(0.682)		
มอบหมาย								
2.การเลือกตั้ง	4	3	29	68	43	3.97	มาก	4
ระดับตำบล	(2.7)	(2.0)	(19.7)	(46.3)	(29.3)	(0.906)		
3.การป้องกัน	9	16	52	54	16	3.35	ปานกลาง	5
ปราบปราม	(6.1)	(10.9)	(35.4)	(36.7)	(10.9)	(0.963)		
ยาเสพติด								
4.การแก้ไขปัญหา	0	4	30	74	39	4.01	มาก	3
ความยากจน	(0.0)	(2.7)	(20.4)	(50.3)	(26.5)	(0.763)		
5.การร่วมออก	0	1	8	64	74	4.44	มากที่สุด	1
หน่วยอำเภอ	(0.0)	(0.7)	(5.4)	(43.5)	(50.3)	(0.631)		
เคลื่อนที่								
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>4.30</b>	<b>มากที่สุด</b>	
						<b>(0.671)</b>		

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ปรากฏผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอเฉลี่ยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) โดยเมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดเป็นบทบาทสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ พบว่า

**1. บทบาท** เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นว่าทุกบทบาทสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.33) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ ได้แก่ การให้คำปรึกษา แนะนำ มอบหมาย กำกับดูแล การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.45) การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.45) การเป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.43) การบริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับอำเภอให้ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.36) การบริหารแผนงานโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตร จากจังหวัด หรือราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 4.30) การเป็นผู้จัดการในการให้บริการด้านการเกษตร มีหน้าที่ประสานข้อมูลกับหน่วยงานระดับอำเภอ ที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.29) การเป็นผู้แทนส่วนราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ การวิเคราะห์งานในพื้นที่ และวางแผนปฏิบัติงาน พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.15)

**2. สมรรถนะหลัก** ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.73) การบริการที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.67) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.61) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ย 4.33) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.20)

**3. สมรรถนะตามสายงาน** เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นว่าทุกสมรรถนะตามสายงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.45) การดำเนินการเชิงรุก (ค่าเฉลี่ย 4.27) การคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย 4.21)

4. บทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การร่วมออกหน่วยอำเภอเคลื่อนที่ (ค่าเฉลี่ย 4.44) การปฏิบัติงานที่นายอำเภอมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.42) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาความยากจน (ค่าเฉลี่ย 4.01) การบริการหน่วยเลือกตั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.97) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การป้องกันปราบปรามยาเสพติด (ค่าเฉลี่ย 3.35)

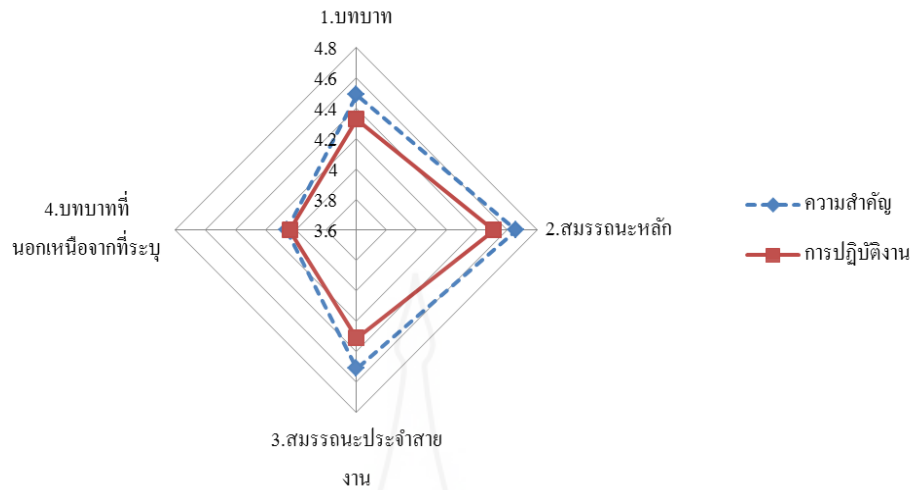
ตารางที่ 4.8 สรุปความคิดเห็นและการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N = 147

ความคิดเห็น	ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะ				การปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ			
	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย	อันดับ
1. บทบาท	4.49	0.609	มากที่สุด	3	4.33	0.665	มากที่สุด	2
2. สมรรถนะหลัก	4.66	0.517	มากที่สุด	1	4.51	0.575	มากที่สุด	1
3. สมรรถนะตาม สายงาน	4.51	0.573	มากที่สุด	2	4.31	0.632	มากที่สุด	3
4. บทบาทที่ นอกเหนือจากที่ ระบุ	4.06	0.762	มากที่สุด	4	4.04	0.800	มาก	4
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	<b>4.43</b>	<b>0.618</b>	<b>มากที่สุด</b>		<b>4.30</b>	<b>0.671</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.8 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของเกษตรกรอำเภอดต่อบทบาทและสมรรถนะ ดังนี้ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ สมรรถนะหลักมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) รองลงมาคือ สมรรถนะประจำสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) บทบาท (ค่าเฉลี่ย 4.49) และบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ สมรรถนะหลักมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมาคือ บทบาท (ค่าเฉลี่ย 4.33) สมรรถนะประจำสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ (ค่าเฉลี่ย 4.04) ตามลำดับ





ภาพที่ 4.2 สรุประดับความคิดเห็นของบทบาทและสมรรถนะ และการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

### 3.3 ผลการได้รับการพัฒนาบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่ผ่านมา จุดดี

#### จุดด้อย ของการพัฒนา

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกษตรกรอำเภอ 10 รายพบว่าเกษตรกรอำเภอผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ จัดโดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหลักสูตรนักบริหารส่งเสริมการเกษตร จัดโดยกรมส่งเสริมการเกษตร โดยเกษตรกรอำเภอจะผ่านการอบรมเพียงหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งเท่านั้น จุดดี จุดด้อย ของการอบรมทั้ง 2 หลักสูตร มีดังนี้

#### 1) หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์

##### จุดดี

- (1) ได้สร้างเครือข่ายหลายหน่วยงาน
- (2) ได้เรียนรู้หลักสูตรทั้งในหน่วยวิชาการและหน่วยส่งเสริม

##### จุดด้อย

- (1) การเรียนรู้หลายๆหลักสูตรทั้งประมงปศุสัตว์ เกษตร ทำให้ในหลักสูตรนั้นเรื่องเกษตรมาก

#### 2) หลักสูตรนักบริหารส่งเสริมการเกษตร

##### จุดดี

- (1) มีการฝึกจัดกระบวนการกลุ่มระหว่างการอบรม
- (2) วิทยากรเป็นคนที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ
- (3) ได้เรียนรู้หลักสูตรในการส่งเสริมอย่างเข้มข้น
- (4) ได้สร้างเครือข่ายกับเจ้าหน้าที่ในกรมส่งเสริมการเกษตรจากหลายพื้นที่

##### จุดด้อย

- (1) ไม่ได้เครือข่ายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

#### ตอนที่ 4 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ ของเกษตรกรอำเภอ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและ  
สมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ปรากฏตามตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N = 147

ความต้องการ	ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน(จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความ หมาย	อัน ดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
<b>1. ด้านความรู้</b>	-	-	-	-	-	<b>4.19</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
						<b>(0.695)</b>		
1) เอกสารความรู้ ด้านวิชาการในงาน ส่งเสริมการเกษตร	0 (0.0)	3 (2.0)	24 (16.3)	78 (53.1)	42 (28.6)	4.08 (0.726)	มาก	3
2) การอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของเกษตรกรอำเภอ	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (14.3)	69 (46.9)	57 (38.8)	4.24 (0.688)	มาก ที่สุด	2
3) สื่อความรู้ในงาน ส่งเสริมการเกษตร	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (12.9)	72 (49.0)	56 (38.1)	4.25 (0.852)	มาก ที่สุด	1
<b>2. ด้านทรัพยากร</b>	-	-	-	-	-	<b>4.38</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
						<b>(0.951)</b>	<b>ที่สุด</b>	
1) ต้องการ สนับสนุน ยานพาหนะ	8 (5.4)	8 (5.4)	23 (15.6)	33 (22.4)	75 (51.0)	4.08 (1.173)	มาก	3
2) ต้องการ สนับสนุน โครงสร้างพื้นฐาน ในสำนักงานเกษตร อำเภอ	2 (1.4)	2 (1.4)	4 (2.7)	44 (29.9)	95 (64.6)	4.55 (0.742)	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

N = 147

ความต้องการ	ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน(จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความ หมาย	อัน ดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
3) ต้องการเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบลให้ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานในพื้นที่	5 (3.4)	3 (2.0)	7 (4.8)	27 (18.4)	105 (71.4)	4.52 (0.939)	มาก ที่สุด	2
<b>3.ด้านนโยบาย</b>	-	-	-	-	-	<b>4.64</b> <b>(0.695)</b>	<b>มาก</b> <b>ที่สุด</b>	<b>1</b>
1) ต้องการความ ชัดเจนของนโยบาย	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	46 (31.3)	99 (67.3)	4.66 (0.503)	มาก ที่สุด	1
2) ความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการจัดทำ โครงการ	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (3.4)	46 (31.3)	96 (65.3)	4.62 (0.553)	มาก ที่สุด	2
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	-	-	-	-	-	<b>4.37</b> <b>(0.749)</b>	<b>มาก</b> <b>ที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.11 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ปราภุผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ เฉลี่ยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 4.64) โดยเมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดเป็นด้านความรู้ ด้านทรัพยากร ด้านนโยบาย และอื่นๆ พบว่า

1. ด้านความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ สื่อความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.25) การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภอ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ เอกสารความรู้ด้านวิชาการต่างๆในงานส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.08)

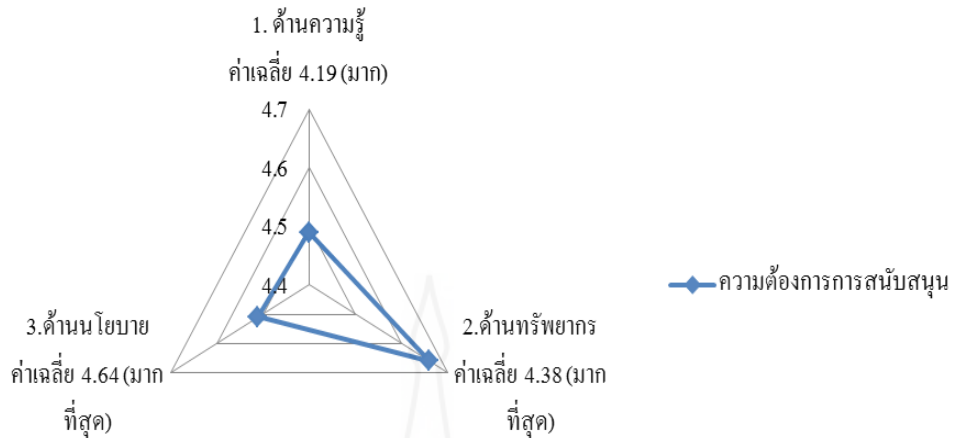
2. **ด้านทรัพยากร** ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอมองเห็นต่อความต้องการการสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ต้องการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานในสำนักงานเกษตรอำเภอ (ค่าเฉลี่ย 4.55) ต้องการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 4.52) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ความต้องการสนับสนุนยานพาหนะ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

3. **ด้านนโยบาย** ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.64) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอมองเห็นต่อความต้องการการสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ ความต้องการความชัดเจนของนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.66) และต้องการความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการจัดทำโครงการ (ค่าเฉลี่ย 4.62)

ตารางที่ 4.10 สรุปความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ

N = 147				
ความต้องการ	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความรู้	4.19	0.695	มาก	3
2. ด้านทรัพยากร	4.38	0.951	มากที่สุด	2
3. ด้านนโยบาย	4.64	0.528	มากที่สุด	1
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	<b>4.37</b>	<b>0.749</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.12 สรุปได้ว่า ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ ดังนี้ ความต้องการ การสนับสนุนด้านนโยบายมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.64) รองลงมาคือ ความต้องการ การสนับสนุนด้านทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย 4.38) มากที่สุดเช่นกัน ส่วนความต้องการ การสนับสนุนด้านความรู้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19)



ภาพที่ 4.3 สรุประดับความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

## ตอนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

### 5.1 ปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ผลการวิเคราะห์ปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ปรากฏตามตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
<b>1. ด้านบทบาท</b>						<b>3.63</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
						<b>(0.949)</b>		
1.1 ด้านการบริหารงาน	-	-	-	-	-	3.26	ปานกลาง	3
						(0.943)		
1) คู่มือการดำเนินงาน	6	34	60	38	9	3.07	ปานกลาง	3
	(4.1)	(23.1)	(40.8)	(25.9)	(6.1)	(0.948)		
2) ผู้บริหารระดับสูง	1	25	50	47	24	3.46	มาก	1
	(0.7)	(17.0)	(34.0)	(32.0)	(16.3)	(0.981)		

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความ หมาย	อัน ดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1.2 ด้านการบริหาร คน	-	-	-	-	-	3.42 (1.049)	มาก	2
1) เจ้าหน้าที่เกษตร ตำบลย้ายสถานที่ ทำงานบ่อยทำให้ขาด ประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมและ การทำงานขาดความ ต่อเนื่อง	9 (6.1)	37 (25.2)	43 (29.5)	33 (22.4)	25 (17.0)	3.19 (1.172)	ปาน กลาง	2
2) เจ้าหน้าที่ขาด แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	3 (2.0)	10 (6.8)	49 (33.3)	58 (39.5)	27 (18.4)	3.65 (0.926)	มาก	1
1.3 ด้านการบริหาร งบประมาณ	-	-	-	-	-	4.22 (0.856)	มาก ที่สุด	1
1) งบประมาณเบียด เสียดในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ ไม่เพียงพอ	1 (0.7)	4 (2.7)	23 (15.6)	53 (36.1)	66 (44.9)	4.22 (0.856)	มาก ที่สุด	1
2. สมรรถนะ	-	-	-	-	-	3.14	ปาน กลาง	2
1) ระดับความรู้ ด้านเทคโนโลยีน้อย	3 (2.0)	28 (19.0)	70 (47.6)	36 (24.5)	10 (6.8)	3.15 (0.879)	ปาน กลาง	2
2) การติดตาม โครงการไม่สม่ำเสมอ ตามแผนปฏิบัติงาน	5 (3.4)	23 (15.6)	78 (53.1)	37 (25.2)	4 (2.7)	3.08 (0.807)	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					$\mu$ ( $\sigma$ )	ความ หมาย	อัน ดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
3) ขาดความเชี่ยวชาญ ด้านอาชีพข้อมูล วิชาการ	2 (1.4)	29 (19.7)	66 (44.9)	40 (27.2)	10 (6.8)	3.18 (0.876)	ปาน กลาง	1
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	-	-	-	-	-	<b>3.39</b>	<b>ปาน กลาง</b>	

จากตารางที่ 4.13 ปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ  
ปรากฏผลการวิเคราะห์ เป็นดังนี้

ปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ เฉลี่ยรวม  
ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.39) โดยเมื่อพิจารณาแยกรายละเอียด  
เป็นด้านบทบาท และด้านสมรรถนะ พบว่า

**1. ด้านบทบาท** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) เมื่อพิจารณาแยกเป็น 3 ด้าน  
ได้แก่ด้านบริหารงาน ด้านบริหารคน และด้านบริหารงบประมาณ พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงาน  
ตามบทบาทของเกษตรกรอำเภอ ด้านบริหารงบประมาณ ระดับปัญหามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ซึ่ง  
มีประเด็นเดียวคือ งบประมาณเบียดเบียนในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ  
รองลงมาคือด้านการบริหารคน ระดับปัญหามาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) แยกเป็นรายประเด็นพบว่า  
เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ระดับปัญหามาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) และเจ้าหน้าที่เกษตรตำบล  
ย้ายสถานที่ทำงานบ่อยทำให้ขาดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและการทำงานขาดความต่อเนื่อง  
ระดับปัญหาปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ด้านบริหารงาน ระดับปัญหาปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26)  
ประเด็น บริหารระดับสูงเปลี่ยนนโยบายบ่อย เป็นระบบ และไม่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลยังจัดเก็บไม่เป็น  
ระบบ และไม่เป็นปัจจุบัน ระดับปัญหาปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) และคู่มือการดำเนินงาน โครงการ  
ไม่ชัดเจน ระดับปัญหาปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07)

**2. ด้านสมรรถนะ** ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อพิจารณาแยกเป็น  
รายประเด็นพบว่าระดับปัญหาปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ขาดความเชี่ยวชาญด้านอาชีพข้อมูล  
วิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.18) ระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.15) การติดตาม โครงการ  
ไม่สม่ำเสมอตามแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

นอกจากนี้พบปัญหา การสื่อสารกับเกษตรกร การบูรณาการกับหน่วยงานอื่น และการครองคนในส่วนของความเป็นหัวหน้างาน การสร้างทีมในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 สรุประดับปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N = 147

ปัญหา	$\mu$	( $\sigma$ )	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านบทบาท	3.63	(0.949)	มาก	1
2. ด้านสมรรถนะ	3.14	(0.854)	ปานกลาง	2
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.39	0.902	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 สรุปได้ว่า ระดับปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ดังนี้ ด้านบทบาท ระดับปัญหามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะ ระดับปัญหাপานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14)

## 5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอปรากฏตามตารางที่ 4.15 ดังนี้





ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

N=147

ประเด็น	ความต้องการเรียนรู้		ช่องทางการเรียนรู้ (จำนวน/ร้อยละ)				
	จำนวน (ร้อยละ)	อันดับ	e-learning	อบรม	อบรม	ศึกษา	เอกสาร ทาง วิชาการ
			Youtube	สัมมนา	ออนไลน์	ดูงาน	
<b>ด้านบทบาท</b>							
1. การบริหารงานบุคคล บทบาทหน้าที่ของ หัวหน้า การสอนงาน ผู้ได้บังคับบัญชา การ พัฒนาองค์กร การใช้ หลักจิตวิทยา กับคน	28 (19.0)	1	2 (1.4)	26 (17.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
2. ระเบียบการเงิน การ คลัง พัสดุ การเบิกจ่าย งบประมาณ งานสารบรรณ	20 (13.6)	2	0 (0.0)	20 (13.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
3. ความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการผลิตพืช นวัตกรรมใหม่ ตามศักยภาพพื้นที่ การ แปรรูป	18 (12.2)	3	2 (1.4)	11 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (3.4)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N=147

ประเด็น	ความต้องการ เรียนรู้		ช่องทางการเรียนรู้ (จำนวน/ร้อยละ)				
	จำนวน (ร้อยละ)	อันดับ	e-learning	อบรม	อบรม	ศึกษา	เอกสาร ทาง วิชาการ
			Youtube	สัมมนา	ออนไลน์	ดูงาน	
<b>ด้านบทบาท (ต่อ)</b>							
4. การบริหารงาน โครงการในระดับอำเภอ วางแผนการส่งเสริม การเกษตร วางแผนเงิน แผนงบประมาณ ยุทธศาสตร์การพัฒนา งานเกษตร การประเมินผลงาน การติดตามงาน เทคนิค การบริหารงาน	16 (10.9)	4	2 (1.4)	14 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
5. การประชาสัมพันธ์ งานในพื้นที่ การทำข่าว การเขียนข่าว การทำ VTR / ผลิตภัณฑ์ ประชาสัมพันธ์	5 (3.4)	5	0 (0.0)	5 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
6. การติดตั้งระบบน้ำให้ เหมาะกับชนิดพืช การ ให้ปุ๋ย ระบบ ชลประทาน	4 (2.7)	6	0 (0.0)	4 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
7. ไรค แมลง และการ ป้องกันกำจัดศัตรูพืช การผลิตแตนเบียน มวลเพชรฆาต	4 (2.7)	6	0 (0.0)	4 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (3.4)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N=147

ประเด็น	ความต้องการ เรียนรู้		ช่องทางการเรียนรู้ (จำนวน/ร้อยละ)				
	จำนวน (ร้อยละ)	อันดับ	e-learning	อบรม	อบรม	ศึกษา	เอกสาร ทาง วิชาการ
			Youtube	สัมมนา	ออนไลน์	ดูงาน	
<b>ด้านบทบาท (ต่อ)</b>							
8. ตลาดสินค้าเกษตร / ออนไลน์ / การขนส่ง ธุรกิจเกษตร	4 (2.7)	6	0 (0.0)	3 (2.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)
9. การส่งเสริมและ พัฒนานายทะเบียน วิสาหกิจชุมชน พระราชบัญญัติ วิสาหกิจชุมชน 2548	3 (2.0)	9	0 (0.0)	3 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
10. ระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน กฎระเบียบ การมอบอำนาจ อรค. การบริหารจัดการ กฎหมายด้านการเกษตร	3 (2.0)	9	0 (0.0)	3 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
11. การจัดการชุมชนให้ เป็นชุมชนท่องเที่ยวเชิง เกษตร	1 (0.7)	11	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)
12. เทคนิคการเชื่อมโยง กับองค์กรภาคเครือข่าย ให้มีประสิทธิภาพ	1 (0.7)	11	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
13. การพัฒนาศักยภาพ SF YSF 3ก	1 (0.7)	11	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N=147

ประเด็น	ความต้องการ เรียนรู้		ช่องทางการเรียนรู้ (จำนวน/ร้อยละ)				
	จำนวน (ร้อยละ)	อันดับ	e-learning Youtube	อบรม สัมมนา	อบรม ออนไลน์	ศึกษา ดูงาน	เอกสาร ทาง วิชาการ
<b>ด้านสมรรถนะ</b>							
1. การพูดการสื่อสารใน ที่สาธารณะ เทคนิคการ จับประเด็น เทคนิคการนำเสนองาน	14 (9.5)	1	0 (0.0)	13 (8.8)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
2. การพัฒนาบุคลิกภาพ	7 (4.8)	2	0 (0.0)	7 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
3. การนำระบบ IT มาใช้ ในงานส่งเสริม การเกษตร การจัดทำสื่อความรู้	6 (4.1)	3	0 (0.0)	6 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
4. การสร้าง ความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น ผู้อื่น	4 (2.7)	4	0 (0.0)	4 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
5. ความคิดเชิงระบบ การคิดเชิงกลยุทธ์	3 (2.0)	5	0 (0.0)	3 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
6. หลักการคิดวิเคราะห์ เชิงพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูล บุคคล พื้นที่ กลุ่มอาเซียน เพื่อพัฒนา งานส่งเสริมการเกษตร	2 (1.4)	6	0 (0.0)	2 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N=147

ประเด็น	ความต้องการ เรียนรู้		ช่องทางการเรียนรู้ (จำนวน/ร้อยละ)				
	จำนวน (ร้อยละ)	อันดับ	e-learning	อบรม	อบรม	ศึกษา	เอกสาร ทาง วิชาการ
			Youtube	สัมมนา	ออนไลน์	ดูงาน	
<b>ด้านสมรรถนะ (ต่อ)</b>							
7. ภาษาต่างประเทศจีน อังกฤษ	2 (1.4)	7	2	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
8. การทำงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	1 (0.7)	8	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

จากตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ  
ปรากฏผลการวิเคราะห์ เป็นดังนี้

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ด้านความรู้ พิจารณา  
แยกรายละเอียดเป็นด้านบทบาท และด้านสมรรถนะ ในด้านบทบาทเกษตรกรอำเภอร้อยละ 19  
ต้องการความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า การสอนงานผู้ได้บังคับบัญชา  
การพัฒนาองค์กร การใช้หลักจิตวิทยากับคน ร้อยละ 17.7 ต้องการเรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้  
โดยการอบรมสัมมนามากที่สุด ด้านบทบาทรองลงมาคือ เกษตรอำเภอร้อยละ 13.6 ต้องการความรู้  
ด้านระเบียบการเงิน การคลัง พัสดุ การเบิกจ่ายงบประมาณ งานสารบรรณ ร้อยละ 13.6 ต้องการ  
เรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้โดยการอบรมสัมมนาเหมือนกัน ส่วนด้านสมรรถนะ  
เกษตรกรอำเภอร้อยละ 9.5 ต้องการความรู้ด้านการพูดการสื่อสารในที่สาธารณะ เทคนิคการจับ  
ประเด็น เทคนิคการนำเสนองาน ร้อยละ 8.8 ต้องการเรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้โดยการอบรม  
สัมมนามากที่สุด ด้านสมรรถนะรองลงมาคือ เกษตรอำเภอร้อยละ 4.8 ต้องการความรู้การพัฒนา  
บุคลิกภาพ ร้อยละ 4.8 ต้องการเรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้โดยการอบรมสัมมนาเหมือนกัน

## ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

**การทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของเกษตรกรอำเภอต่อบทบาทและสมรรถนะ  
แตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ของเกษตรกรอำเภอที่มีความคิดเห็นต่อ  
ความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ  
แตกต่างกันปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t-test เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสำคัญ  
ของบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานได้ตามบทบาท  
และสมรรถนะ

N= 147

ประเด็น	ความสำคัญของ บทบาทและ สมรรถนะ		การปฏิบัติได้ตาม บทบาทและสมรรถนะ		t-test	
	$\mu$	( $\sigma$ )	$\mu$	( $\sigma$ )	t-value	Sig.
1. บทบาท	4.49	0.609	4.33	0.665	5.364**	0.000
2. สมรรถนะหลัก	4.66	0.517	4.51	0.575	4.947**	0.000
3. สมรรถนะตามสายงาน	4.51	0.573	4.31	0.632	5.554**	0.000
4. บทบาทที่นอกเหนือจาก ที่ระบุ	4.06	0.762	4.04	0.800	0.601	0.549
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	<b>4.43</b>	<b>0.618</b>	<b>4.30</b>	<b>0.671</b>	<b>5.262**</b>	<b>0.000</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทและ  
สมรรถนะกับการปฏิบัติได้ตามบทบาทและสมรรถนะ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value = 5.262, sig. = 0.000)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่ามีประเด็นเดียวคือ ความคิดเห็นความสำคัญของ  
บทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ กับการปฏิบัติได้ตามบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ ไม่มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ส่วนประเด็นอื่นมีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ความคิดเห็นต่อบทบาทของเกษตรกรอำเภอ กับการปฏิบัติได้

ตามบทบาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ระดับ 0.01 ( $t\text{-value} = 5.364$ ,  $\text{sig.} = 0.000$ ) และความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก กับการปฏิบัติได้ตามสมรรถนะหลัก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ระดับ 0.01 ( $t\text{-value} = 4.947$ ,  $\text{sig.} = 0.000$ ) และความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของเกษตรอำเภอกับการปฏิบัติได้ตามสมรรถนะประจำสายงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ระดับ 0.01 ( $t\text{-value} = 5.554$ ,  $\text{sig.} = 0.000$ )



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ศึกษาบทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามรายละเอียด ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ 2) ความคิดเห็น และการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ 3) ศึกษาความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ 4) ปัญหา ข้อเสนอแนะ ความต้องการเรียนรู้ และช่องทางการเรียนรู้ ในการพัฒนาตนเอง ของเกษตรกรอำเภอ

##### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

**1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เกษตรอำเภอ ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดระนอง จังหวัดชุมพร จังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา จังหวัดกระบี่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดตรัง จังหวัดสตูล จังหวัดพัทลุง จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ทั้งหมด 147 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยไม่สุ่มตัวอย่าง

**1.2.2 เครื่องมือที่มีใช้ในการศึกษาครั้งนี้** มี 2 เครื่องมือคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน ก่อนนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence, IOC) ซึ่งได้ค่า IOC = 0.91 และทำการทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับเกษตรกรอำเภอจำนวน 30 ราย นำผลการสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability consistency) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยค่า Cronbach's alpha ในแต่ละตอน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง



0.800 - 0.907 สรุปรูปภาพรวมของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่า เท่ากับ 0.852 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงจึงสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบบสัมภาษณ์ มีประเด็นการสัมภาษณ์คือ การได้รับการพัฒนาบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่ผ่านมา จุดดี จุดด้อยของการพัฒนานั้น ปัญหาจากการทำงานตามบทบาทตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ ข้อเสนอแนะต่อการทำงานของเกษตรกรอำเภอ และแนวทางการพัฒนาเกษตรกรอำเภอในด้านความรู้ และช่องทางการพัฒนา

**1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 147 คน

**1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับความคิดเห็นของเกษตรกรอำเภอต่อบทบาทและสมรรถนะแตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ แตกต่างกันด้วยค่าที (t-test)

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

ผลการวิเคราะห์พบว่า เกษตรอำเภอส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน มีอายุเฉลี่ย 52.98 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการเกษตร ร้อยละ 51.4 มีอายุราชการเฉลี่ย 26.10 ปี อายุงานในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอเฉลี่ย 3.45 ปี ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรอำเภอในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 44,268 บาท ส่วนใหญ่มีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (เกษตรตำบล) เฉลี่ย 4.89 คน เจ้าพนักงานธุรการ 1 คน เจ้าพนักงานธุรการบันทึกข้อมูล 1 คน

#### 1.3.2 ความรู้และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

1) ความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ จากการวัดระดับความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอจำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน พบว่าภาพรวมเกษตรกรอำเภอมีความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในระดับมากที่สุด เฉลี่ย 9.14 คะแนน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ประเด็นความรู้ที่มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะของเกษตรกรอำเภอมี 8 ข้อ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 3 ข้อ และสมรรถนะ เฉพาะตำแหน่ง 5 ข้อ (ร้อยละ 49.0) นอกนั้นส่วนใหญ่ตอบได้ถูกต้อง

2) แหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ เกษตรอำเภอได้รับความรู้ผ่านสื่อบุคคล สื่อกิจกรรม สื่อสารมวลชน สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ได้รับความรู้จากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าสื่ออื่นๆ รองลงมาคือ สื่อกลุ่มกิจกรรม สื่อสารมวลชน และสื่อบุคคล

### 1.3.3 ความคิดเห็น และการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ

1) ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

บทบาท ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนการปฏิบัติงาน บริหารแผนงาน โครงการที่ได้รับการอนุมัติ ประสานข้อมูลกับหน่วยงานระดับอำเภอที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ การให้บริการทางการเกษตร และการเป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน

สมรรถนะหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะตามสายงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินการเชิงรุก

บทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานที่นายอำเภอมอบหมาย และการร่วมออกหน่วยอำเภอเคลื่อนที่ ที่เหลือมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การแก้ไขปัญหาความยากจน การเลือกตั้ง และการป้องกันปราบปรามยาเสพติด

2) การปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

บทบาท ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก 1 ประเด็นคือ การวิเคราะห์งาน ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติงาน บริหารแผนงาน โครงการที่ได้รับการอนุมัติ ประสานข้อมูลกับหน่วยงานระดับอำเภอที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ การให้บริการทางการเกษตร และการเป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน

สมรรถนะหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก 1 ประเด็นคือ การตั้ง

สมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่เหลือปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะตามสายงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินการเชิงรุก

บทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าเกษตรกรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานที่นายอำเภอมอบหมาย และการร่วมออกหน่วยอำเภอเคลื่อนที่ ระดับมาก 2 ประเด็นคือ การเลือกตั้ง การแก้ไขปัญหาความยากจน และระดับปานกลาง 1 ประเด็นคือ การป้องกันปราบปรามยาเสพติด

3) การได้รับการพัฒนาบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่ผ่านมา รวมถึงจุดดี จุดด้อยของการได้รับการพัฒนา พบว่าเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ส่วนใหญ่ ผ่านการอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรระดับกลาง เป็นหลักสูตรที่จัดโดยกรมส่งเสริมการเกษตร ข้อดีของหลักสูตรนี้คือ ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร การบริหารงาน รวมถึงการบริหารคน ได้สร้างเครือข่ายในการทำงานกับเจ้าหน้าที่ในกรมส่งเสริมการเกษตร จุดด้อยคือ ไม่ได้อบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในกรมส่งเสริมการเกษตร ทำให้ไม่ได้สร้างเครือข่ายที่นอกเหนือจากในกรมส่งเสริมการเกษตร เหมือนหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการเกษตร

4) การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ของเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ มีเพียงประเด็นบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ส่วนประเด็นอื่นได้แก่ บทบาท สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอมีความแตกต่างกับการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ

#### **1.3.4 ความต้องการการสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ**

เกษตรกรอำเภอต้องการการสนับสนุน ด้านความรู้ ด้านทรัพยากร และด้านนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า เกษตรอำเภอต้องการการสนับสนุนในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น คือ ด้านทรัพยากร และต้องการการสนับสนุนในระดับมาก 1 ประเด็น คือด้านความรู้

### 1.3.5 ปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

1.3.5.1 ระดับปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ระดับปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านบทบาท ส่วนด้านสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง

โดยประเด็นที่เป็นปัญหาค้านบทบาท ระดับปัญหามากที่สุด คือด้านบริหารงบประมาณ ซึ่งมีประเด็นเดียวคือ งบประมาณเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

1.3.5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ มีความต้องการเรียนรู้พิจารณาแยกรายละเอียดเป็นด้านบทบาท และด้านสมรรถนะ

1) ด้านบทบาท ส่วนใหญ่ต้องการเรียนรู้ด้วยการอบรมสัมมนา มากที่สุดเรื่องที่เกษตรกรอำเภอต้องการพัฒนาตนเอง 5 อันดับแรก มีดังนี้

อันดับที่ 1 การบริหารงานบุคคล บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า การสอนงานผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาองค์กร การใช้หลักจิตวิทยากับคน

อันดับที่ 2 ระเบียบการเงิน การคลัง พัสดุ การเบิกจ่ายงบประมาณ งานสารบรรณ

อันดับที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตพืช นวัตกรรมใหม่ตามศักยภาพพื้นที่ การแปรรูป

อันดับที่ 4 การบริหารงานโครงการในระดับอำเภอ วางแผนการส่งเสริมการเกษตร วางแผนเงินแผนงบประมาณ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานเกษตร การประเมินผลงาน การติดตามงาน เทคนิคการบริหารงาน

อันดับที่ 5 การประชาสัมพันธ์งานในพื้นที่ การทำข่าว การเขียนข่าว การทำ VTR ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์

2) ด้านสมรรถนะ ส่วนใหญ่ต้องการเรียนรู้ด้วยการอบรมสัมมนา มากที่สุด เรื่องที่เกษตรกรอำเภอต้องการพัฒนาตนเอง 5 อันดับแรก มีดังนี้

อันดับที่ 1 การพูดการสื่อสารในที่สาธารณะ เทคนิคการจับประเด็น เทคนิคการนำเสนองาน

อันดับที่ 2 การพัฒนาบุคลิกภาพ

อันดับที่ 3 การนำระบบ IT มาใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร การจัดทำสื่อความรู้

อันดับที่ 4 การสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นผู้อื่น

อันดับที่ 5 ความคิดเชิงระบบ การคิดเชิงกลยุทธ์

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ ความรู้และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ความคิดเห็นและการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ ความต้องการการสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะ รวมถึงความต้องการเรียนรู้ และช่องทางในการพัฒนาตนเอง การได้รับการพัฒนาบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่ผ่านมา มีสิ่งที่ควรอภิปราย ดังนี้

### 2.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

#### 2.1.1 เพศ

จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภอส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563) ที่กล่าวว่า เกษตรอำเภอในพื้นที่ภาคใต้มีเพศชาย และเพศหญิงสัดส่วนใกล้เคียงกัน แต่เพศชายมีจำนวนมากกว่า

#### 2.1.2 อายุเกษตรกรอำเภอ

จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภออายุเฉลี่ย 52 ปี ใกล้เคียงกับ ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563) ที่กล่าวว่า เกษตรอำเภอในพื้นที่ภาคใต้ มีอายุเฉลี่ย 53 ปี เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งเกษตรกรอำเภอเป็นผู้มีประสบการณ์

#### 2.1.3 ระดับการศึกษาและหลักสูตรที่จบการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภอส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ด้านการเกษตร สอดคล้องกับฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563) กล่าวว่าเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ภาคใต้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้มีความรู้ในการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่

#### 2.1.4 ข้อมูลการบริหารการ

จากผลการวิจัยพบว่า อายุราชการของเกษตรกรอำเภอเฉลี่ย 26 ปี และเป็นอายุงานในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอเฉลี่ยที่ 3 ปี อาจเป็นเพราะในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (ปี 2561- 2563 ) มีสายงานนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่เกษียณอายุราชการรวมจำนวน 159 คน ฐานข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (2563) ทำให้อายุราชการและอายุงานในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ มีค่าเฉลี่ยลดลง

### 2.1.5 ระดับในตำแหน่งเกษตรอำเภอ

จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภอส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอรระดับชำนาญการพิเศษ เทียบเท่าระดับ 8 สอดคล้องกับฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา (11 พฤศจิกายน 2563) ที่กล่าวว่า เกษตรอำเภอส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอรดับชำนาญการพิเศษ

### 2.1.6 เงินเดือนตำแหน่งเกษตรอำเภอ

จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภอมีเงินเดือนเฉลี่ย 44,268 บาท เนื่องจากประกาศ อ.ก.พ.กรมส่งเสริมการเกษตร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วันที่ 29 พฤศจิกายน 2562 ระบุว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 28,000 บาท

### 2.1.7 จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา (คน)

จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภอมีจำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา ดังนี้ จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร(เกษตรตำบล) 4.89 คน จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ(ทำหน้าที่ธุรการ) 1 คน จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล) 1 คน ซึ่งจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ขึ้นกับการกำหนดโครงสร้างโดยกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาของเกษตรอำเภออยู่ในจำนวนที่พอประมาณ เกษตรอำเภอสามารถดูแล ควบคุม ติดตามได้อย่างทั่วถึง

### 2.1.8 จำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบ (ตำบล)

จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภอมีจำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบ (ตำบล) เฉลี่ย 6.82 ตำบล ทั้งนี้จำนวนตำบลขึ้นกับขนาดพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ

## 2.2 ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอ

### 2.2.1 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้

เกษตรอำเภอมีความรู้ด้านบทบาทและสมรรถนะของตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเกษตรอำเภอรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประเด็นที่มีผู้ตอบถูกต้องได้น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะของเกษตรอำเภอมี 8 ข้อ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 3 ข้อ และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง 5 ข้อ (เฉลี่ย สมรรถนะของเกษตรอำเภอมี 8 ข้อ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ข้อ และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง 3 ข้อ) เกษตรอำเภอเป็นผู้แทนส่วนราชการระดับอำเภอของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และข้อสุดท้ายคือ เกษตรอำเภอมีหน้าที่บริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับจังหวัดให้ทั่วถึง (เฉลี่ย เกษตรอำเภอมีหน้าที่บริหารจัดการด้านการให้บริการ

ทางการเกษตรในระดับอำเภอให้ทั่วถึง) สอดคล้องกับประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่ 11 มีนาคม 2562 ตำแหน่งเกษตรอำเภอต้องดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 6 ปี มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านผ่านการอบรม นักบริหารส่งเสริมการเกษตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตร และสหกรณ์ หรือหลักสูตรเทียบเท่า ทำให้เกษตรอำเภอได้รับความรู้ก่อนดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอ

### 2.2.2 แหล่งความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้

เกษตรอำเภอมีระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งสื่อบุคคล สื่อกลุ่มกิจกรรม สื่อสารมวลชน และสื่อเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากแหล่งความรู้พบว่าเกษตรอำเภอได้รับความรู้จากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าสื่ออื่น ๆ โดยได้รับข้อมูลจากช่องทางแอปพลิเคชันไลน์ มากกว่าช่องทางอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิษฎา วิศาลศิริรักษ์ (2559, น.3) ศึกษาพฤติกรรมการใช้เครื่องมือสื่อสารในกลุ่มวัยทำงาน พบว่า กลุ่มวัยทำงานมีพฤติกรรมการใช้ไลน์ในการติดต่อสื่อสาร และส่งต่อความรู้ มากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ไลน์กลุ่มทำงาน

## 2.3 ความคิดเห็น และการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ

### 2.3.1 ความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งบทบาท สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน

ด้านบทบาท เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อบทบาทของการให้คำปรึกษา แนะนำ มอบหมาย กำกับดูแลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสมรรถนะหลัก เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มากที่สุด ด้านสมรรถนะตามสายงาน เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะตามสายงาน ด้านความเข้าใจผู้อื่น มากที่สุด จะเห็นว่าเกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อบทบาทและสมรรถนะในระดับมากที่สุดทั้งหมด อาจเป็นเพราะเกษตรอำเภอมีบทบาทเป็นหัวหน้างานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ ต้องให้บริการงานด้านการเกษตรระดับอำเภอ มีผู้ได้บังคับบัญชา บทบาทและสมรรถนะทุกด้านจึงมีความสำคัญ

### 2.3.2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตร

อำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ ภาพรวมความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งบทบาท สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน

ด้านบทบาท เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามบทบาท ในเรื่องของการให้คำปรึกษา แนะนำ มอบหมาย กำกับดูแลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร และบทบาทการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาภาคการเกษตร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบทบาทที่คะแนนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทั้ง 8 บทบาท คือ วิเคราะห์งานในพื้นที่ และวางแผนปฏิบัติงาน พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร ส่วนนี้อาจเป็นเพราะเกษตรอำเภอต้องใช้ประสบการณ์ในการศึกษาพื้นที่ เมื่อระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอในพื้นที่นั้น ๆ น้อยก็อาจทำให้การวิเคราะห์งานในพื้นที่ ทำได้ยากกว่าบทบาทอื่น ๆ

ด้านสมรรถนะหลัก เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มากที่สุด สอดคล้องการศึกษาข้างต้นที่เกษตรอำเภอเห็นความสำคัญในเรื่องของถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และสามารถปฏิบัติได้มากที่สุดอีกด้วย

ด้านสมรรถนะตามสายงาน เกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะตามสายงาน ด้านความเข้าใจผู้อื่น มากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาข้างต้นที่เกษตรอำเภอเห็นความสำคัญด้านความเข้าใจผู้อื่นมากที่สุดเช่นกัน

ไม่สอดคล้องกับปรีชา สมบูรณ์ประเสริฐ (2548, น.98) ที่พบว่าเกษตรอำเภอมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทุกด้านว่ามีความจำเป็นในระดับมาก แต่สอดคล้องกับคณิต สุภรัตน์ (2533, น.14) ที่ศึกษาการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ พบว่าเกษตรอำเภอที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารส่งเสริมการเกษตร แล้วนำเนื้อหาวิชา บทบาท หัวหน้างานไปปรับใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน้าที่ได้มากที่สุด

### 2.3.3 การได้รับการพัฒนาบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอที่ผ่านมา

เกษตรอำเภอส่วนใหญ่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารส่งเสริมการเกษตร แต่มีข้อเสนอแนะจากเกษตรอำเภอให้ความเห็นว่าการใช้เวลาในการบรรยายวิชาละ 3 ชั่วโมง เหมาะสมดีแล้ว การใช้ระยะเวลาฝึกอบรมครั้งละ 10 วัน ควรกลับมารับการฝึกอบรมฟื้นฟูความรู้อีกครั้งภายใน 2 ปี และควรจัดให้เกษตรอำเภอไปทัศนศึกษาและดูงานจากองค์กรหรือบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับทั้งภาครัฐและเอกชน

ซึ่งผลการวิจัยปัจจุบันเกษตรอำเภอมีอายุงานเฉลี่ย 3.45 ปี จึงควรได้รับการอบรมสัมมนาในลักษณะของการเพิ่มเติมความรู้ในงานส่งเสริมการเกษตรอีกครั้ง

**2.3.4 การทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของเกษตรอำเภอต่อบทบาทและสมรรถนะแตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ แตกต่างกันอย่างค่าที่**



(*t-test*) พบว่ามีเพียงบทบาทที่นอกเหนือจากที่กรมส่งเสริมการเกษตรระบุที่เกษตรกรอำเภอที่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะกับการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากบทบาทที่นอกเหนือจากที่ระบุ ส่วนใหญ่เป็นบทบาทตามภารกิจ ไม่ได้เป็นบทบาทที่เกษตรกรอำเภอปฏิบัติเป็นประจำ ทำให้ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทนั้นกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนประเด็นอื่น ๆ เกษตรอำเภอที่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ บทบาท สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน อาจเป็นเพราะเกษตรกรอำเภอส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอน้อยทำให้ประสบการณ์ยังน้อย ทำให้ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะแตกต่างกัน

#### 2.4 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

พบว่าเกษตรกรอำเภอต้องการการสนับสนุนด้านนโยบายมากที่สุด โดยเน้นไปในเรื่องความชัดเจนของนโยบาย และความชัดเจนของวัตถุประสงค์ขั้นตอนการจัดทำโครงการ ทั้งนี้เนื่องจากเกษตรกรอำเภอเป็นหน่วยงานระดับพื้นที่ ที่ใกล้ชิดเกษตรกรมากที่สุด สิ่งสำคัญในการทำงานให้ได้ตามบทบาทและสมรรถนะ คือ ความชัดเจนของข้อมูลจากต้นสังกัด เพื่อการทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2.5 ปัญหา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานด้านบทบาท ภาพรวมอยู่มาก ส่วนด้านสมรรถนะ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ในด้านบทบาทปัญหาที่พบมากที่สุดคือด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งประเด็นที่เป็นปัญหาคือ งบประมาณเบี่ยงเปลี่ยนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ อาจเป็นเพราะบางช่วงระยะเวลาที่เป็นโครงการเร่งด่วน อาจทำให้ต้องใช้เวลามากขึ้นในการปฏิบัติงาน

#### 2.6 ความต้องการเรียนรู้ และช่องทางในการพัฒนาตนเอง พิจารณาแยกรายละเอียดเป็นด้านบทบาท และด้านสมรรถนะ

ด้านบทบาทพบว่าเกษตรกรอำเภอต้องการเรียนรู้ด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า การสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาองค์กร การใช้หลักจิตวิทยากับคน มากที่สุด

ด้านสมรรถนะ พบว่าเกษตรกรอำเภอต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการพูดการสื่อสารในที่สาธารณะ เทคนิคการจับประเด็น เทคนิคการนำเสนอ และช่องทางในการเรียนรู้คือ วิทยุอบรมสัมมนามากที่สุด อาจเป็นเพราะการอบรมสัมมนาเป็นการอบรมแบบเผชิญหน้าสิ่งที่ได้ควบคุมกับ

ความรู้คือการสร้างเครือข่ายการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ของเกษตรอำเภอ แต่ไม่สอดคล้องกับปัญหา ทาบทองและคณะ (2548, น.23) ที่ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อเนื่อง ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 1-6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเสนอว่าวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับที่ 1 อันดับรองลงมา คือ การฝึกอบรมทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการศึกษาดูงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษา บทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรอำเภอ ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ พบประเด็นสำคัญที่ควรเสนอแนะไว้ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรอำเภอ ดังต่อไปนี้

##### 3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อเกษตรอำเภอ

1) จากผลการวิจัยพบว่าด้านความคิดเห็นและการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรอำเภอนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด หากจะพัฒนาเพิ่มเติมก็จะมีประเด็นด้านการวิเคราะห์งานในพื้นที่ เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ที่ยังปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่นๆ ส่วนนี้เกษตรอำเภอต้องอาศัยประสบการณ์และการศึกษาพื้นที่ที่รับผิดชอบเพื่อการวิเคราะห์งานได้ถูกต้อง ตรงประเด็น

2) ปัจจุบันกรมส่งเสริมการเกษตรมีการผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้ในรูปแบบของเว็บไซต์ HRD LEARNING CENTER ซึ่งมีข้อมูลความรู้ทั้งในรูปแบบของสื่อวีดิทัศน์เพื่อการเรียนรู้ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เกษตรอำเภอสามารถเข้าไปศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

##### 3.1.2 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้และแหล่งความรู้ เกษตรอำเภอมีความรู้ด้านบทบาท และสมรรถนะในระดับดีมาก แต่สื่อความรู้ที่เข้าถึงน้อยกว่าสื่ออื่นๆ คือสื่อบุคคล แสดงให้เห็นว่าการรับความรู้จากผู้บังคับบัญชาน้อย อาจเกิดจากการเข้าถึงผู้บังคับบัญชาน้อย สามารถแก้ไขได้โดยการถอดองค์ความรู้ของผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรได้ดี โดยจัดทำในรูปแบบสื่อสารสนเทศ เป็นวีดิทัศน์ความรู้และเผยแพร่ทางไลน์ ซึ่งเป็นช่องทางที่เกษตรอำเภอเข้าถึงได้มากที่สุด

2) ผลการวิจัยด้านความต้องการเรียนรู้ด้านบทบาทและสมรรถนะของ  
 เกษตรอำเภอ ทางสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา สามารถสอดคล้องหัวข้อ  
 วิชาที่เกษตรอำเภอต้องการเรียนรู้ในเวทีสัมมนา ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นเกษตรอำเภอร่วมได้

### 3.1.3 ข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมการเกษตร

1) จากผลการวิจัยมีหัวข้อที่เกษตรอำเภอต้องการเรียนรู้ในด้านบทบาทและ  
 สมรรถนะ กรมส่งเสริมการเกษตรอาจเพิ่มเติมหัวข้อเหล่านี้ในหลักสูตรที่เกษตรอำเภอต้องผ่านการ  
 อบรม เช่น หลักสูตรนักบริหารส่งเสริมการเกษตร

2) ด้านปัญหาในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ  
 งบประมาณเบียดเบียนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ในส่วนนี้กรมส่งเสริม  
 การเกษตรต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมว่างบประมาณเบียดเบียนไม่เพียงพอตลอดการทำงานหรือไม่ หรือ  
 เฉพาะช่วงมีโครงการเร่งด่วน เพื่อการแก้ปัญหาได้ถูกประเด็น

3) ด้านนโยบาย เกษตรอำเภอต้องการความชัดเจนของนโยบาย รวมถึง  
 วัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานโครงการ ต่าง ๆ ส่วนนี้สามารถแก้ไขได้โดยการประชุม  
 ชี้แจงหรือจัดทำเอกสารแนวทางการดำเนินงานให้ผู้รับผิดชอบแต่ละงานได้ทราบ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาวิจัยบทบาทภาระงานที่นอกเหนือจากภารกิจหลัก เพื่อใช้เป็น  
 ข้อมูลในการรองรับการความสำเร็จของการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอ

3.2.2 ควรศึกษาบทบาทและสมรรถนะทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางในการ  
 พัฒนาบุคลากร



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กวิณภัค สลักเพชร. (2561) การประเมินบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่ถูกละเลยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างใต้ อำเภอเกาะช้าง จังหวัดตราด. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรรณิการ์ นาคอยู่ และคณะ. (2547) การพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- กัญญาภัค สาราณูใจ (2542). บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการพัฒนาชนบทในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2563 จาก แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ 2563: <https://www.doae.go.th>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2563 จาก ระบบการส่งเสริมการเกษตร ระบบการฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System : T&V System) : <http://www.buriram.doae.go.th>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2544) นโยบายและแนวทางการส่งเสริมการเกษตรปี2544. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- กองการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร. (2562). สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2563 จาก หน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ: <http://www.person.doae.go.th>.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกสิทธิ์ อ่องวุฒิวัฒน์ (2529). การปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอในจังหวัดภาคใต้. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน คู่มือสมรรถนะ ( 2553). สำนักพัฒนาระบบบำเน็จตำแหน่งและค่าตอบแทน
- จินดา ขลิบทอง, และเฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ. (2555). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2562 จากการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพึ่งพาตนเองของชุมชน: <http://ird.stou.ac.th/dbresearch>.

- จิรนนท์ นุ่นชูคันธ์ . (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. นนทบุรี: วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การประเมินการศึกษา).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จักรกฤษณ์ สุจริตธรรมการ. (2559). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการการกีฬาของประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จำรอง เงินดี. (2534). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จงกลวรรณ พิสิฐพันธ์. (2551). เอกสารเชิงวิเคราะห์. “การพัฒนาบุคลากร”
- เฉลิมศักดิ์ คุ่มหิรัญ. (2560). *เทคนิควิธีการและการสื่อสารในการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา (เล่ม 1 หน่วยที่5)*. นนทบุรี:สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชุตติกาญจน์ คำนา. (2557). *การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร* นนทบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้: [www.sdoae.doe.go.th](http://www.sdoae.doe.go.th)
- ดวงอุมา โสภาก. (2551). *การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาอำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ เอี่ยมฤทธิ. (2558). *การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความต้องการได้รับพัฒนาของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน จังหวัดนครสวรรค์*. นนทบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทศนา เขมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.
- ธัญญชลิตา สิทธิภูรินทร์กุล. (2559). *การศึกษาความต้องการ สื่อเพื่อการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้รุ่งอรุณของเล่นพื้นบ้าน เขตทวีวัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2535). *การพัฒนาบุคคลในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นันทพร สุนสาระพันธ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประสาธ พิมพ์สุข (2537). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปณิตา วรรณพิรุณ (2554). “การเรียนแบบผสมผสานจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ” *วารสารการอาชีพ และเทคนิคศึกษา* เดือนมกราคม: 3
- ปัญข แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปัญข ทาบทองและคณะ (2548). *ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อเนื่อง ตาม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัด สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 1-6 กรมส่งเสริมการเกษตร*. กรมส่งเสริมการเกษตร.
- ปรีชา สมบูรณ์ประเสริฐ. (2548). *สมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอ*. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พวงผกา สุขวัฒนา. (2559). *การเปรียบเทียบผลของการใช้เทคนิคต่างกันในการถามคำถามที่ไวต่อ ความรู้ลึกของวัยรุ่นตอนกลาง*. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ภวิสาณัช ศรีศิริวงศ์. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมประยุกต์สำหรับการประเมินผลการฝึก ประสบการณ์ วิชาชีพครูกรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- รัชนิดา รักกาญจน์นันท. (2560). *ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการ สายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รายงานการนิเทศงานตามระบบระบบส่งเสริมการเกษตรประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา. (2563). *กลุ่มยุทธศาสตร์ และสารสนเทศ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา*.

- วรทัศน์ สภานนท์. (2546). *เทคนิคการสืบค้นกฎหมายสัมพันธ์แบบหลายลำดับชั้น บนฐานข้อมูลขนาดใหญ่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิรดา เหาะเจริญ. (2560). *การสร้างเครือข่ายความสำคัญทางสังคมของกลุ่มอนุรักษ์อ่าวปัตตานี*.  
สงขลา: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริวรรณ หวังดี. (2561). *การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพฯ:  
กรมส่งเสริมการเกษตร
- ศักดิ์พันธ์ ต้นนิมลรัตน์. (2560). *ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง*. นครปฐม:  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2560). สืบค้น 28 มิถุนายน 2563,  
จากข้อมูลกรมส่งเสริมการเกษตร: [www.agriinfo.doae.go.th](http://www.agriinfo.doae.go.th)
- สุกัญญา แก้วขาว (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรมส่งเสริมการเกษตร  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- สุไลมาน ชิงปากน้ำ. (2555). *บทบาทผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้อิสลามศึกษาของนักเรียน  
ประถมศึกษาในจังหวัดสตูล*. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
คณะพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ส่วนวิจัยและพัฒนากระบวนการรูปแบบและโครงสร้างกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. *พื้นที่เขต  
การปกครองในภาคใต้*. ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558
- สำนักงาน ก.พ. (2548). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน*. สำนักพัฒนาระบบจำแนก  
ตำแหน่งและค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการกรมส่งเสริมการเกษตร (2563). สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2563. จากระบบ  
ปฏิบัติงานออนไลน์ให้บริการเกษตรกรในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส  
โคโรนา 2019 : <https://secret.a.doae.go.th/?p=4542>
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ. (2562). สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2563.  
จาก ข้อมูลทั่วไปกรมส่งเสริมการเกษตร: <http://www.oic.go.th>.
- อรนุช รัตนเลิศสกุล. (2557). *การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติ  
ใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่*.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.



อภิชนา วิศาลศิริรักษ์ (2559). พฤติกรรมการใช้ไลน์กรุ๊ปและความพึงพอใจในความสัมพันธ์  
ภายในกลุ่ม ของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร. (2562). การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการเพื่อ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น. ประกาศ ณ วันที่ 11 มีนาคม 2562.

Brom, Leonard and Selznick, Philip. (1973). *Sociology. Fifth edition*. New York: Harper and Row  
Publishers.

Remmer, H. H. (1954). *Introduction to Opinion and Attitude*. New York: Harper and Brothers  
Publisher Measurement.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง บทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้

#### คำชี้แจง

1.แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเรื่อง บทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ คำตอบในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ไม่มีเงื่อนไขผูกพันอื่นและไม่ทำให้เกิดผลเสียหายใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบทุกข้อ ตามความจริงและตามความคิดเห็นของท่าน

2.เลขที่แบบสอบถามมีไว้เพื่อการติดตามแบบสอบถามสำหรับผู้วิจัยเท่านั้น

3.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอ

ตอนที่ 2 ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะ

ตอนที่ 4 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

ตอนที่ 5 ปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

4. ผู้วิจัยขอขอบคุณเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

อำเภอ..... จังหวัด.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรอำเภอ

คำอธิบาย : โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความ และเติมข้อความลงในช่องว่างของแบบสอบถามให้สมบูรณ์และตรง

กับความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

1. ชาย  2. หญิง

1.2 ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

1.3 สถานภาพ

1. โสด  3. สมรสแยกกันอยู่  
 2. สมรสอยู่ด้วยกัน  4. หย่าร้างหรือหม้าย

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านคือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  4. ปริญญาเอก  
 2. ปริญญาตรี  5. อื่น ๆ (ระบุ).....  
 3. ปริญญาโท

1.5 หลักสูตรที่จบการศึกษา

1. ระดับปริญญาตรี หลักสูตร/วิชาเอก .....
2. ระดับปริญญาโท (ถ้ามี) หลักสูตร/วิชาเอก .....
3. อื่นๆ(ระบุ)..... หลักสูตร/  
วิชาเอก .....

1.6 ข้อมูลการรับราชการ

1. อายุราชการ.....ปี (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
2. อายุงานในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ.....ปี (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

1.7 ระดับในตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ

- เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส  ชำนาญการ  ชำนาญการพิเศษ

1.8 เงินเดือนปัจจุบัน .....บาท

1.9 จำนวนเจ้าหน้าที่ภายใต้การบังคับบัญชา

- 1.8.1 จำนวนเจ้าหน้าที่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (เกษตรตำบล) ..... คน
- 1.8.2 จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ (ทำหน้าที่ธุรการ) ..... คน
- 1.8.3 จำนวนเจ้าพนักงานธุรการ (ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล) ..... คน

1.10 จำนวนตำบลในพื้นที่รับผิดชอบ .....ตำบล

## ตอนที่ 2 ความรู้ และแหล่งความรู้เรื่องบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

### 2.1 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

คำอธิบาย ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่องที่ถูก หากข้อความเป็นจริง ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่อง ผิด หากข้อความไม่เป็นจริง

ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
1. เกษตรอำเภอมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์งานในพื้นที่ เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ โดยต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร		
2. เกษตรอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้บริหารแผนงานโครงการที่ได้อนุมัติงบประมาณ		
3. เกษตรอำเภอมีหน้าที่บริหารจัดการด้านการให้บริการทางการเกษตรในระดับจังหวัดให้ทั่วถึง		
4. เกษตรอำเภอไม่มีหน้าที่เป็นนายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน		
5. เกษตรอำเภอมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ มอบหมาย ดูแลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด		
6. เกษตรอำเภอเป็นผู้แทนส่วนราชการระดับอำเภอของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย		
7. เกษตรอำเภอเป็นเจ้าภาพหลักในการบริการด้านการเกษตร โดยมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับอำเภอ		
8. เกษตรอำเภอมีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ปัญหาภาคการเกษตร		
9. สมรรถนะของเกษตรกรอำเภอมี 8 ข้อ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 3 ข้อ และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง 5 ข้อ		
10. สมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ มีดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสร้างความเชี่ยวชาญ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผู้อื่น และการดำเนินการเชิงรุก		

## 2.2 แหล่งความรู้ เกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

คำอธิบาย ให้เกษตรกรอำเภอประเมินช่องทางการเรียนรู้ที่ท่านสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ โดยช่องทางที่ท่านเข้าถึง

ได้ง่ายที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่องมากที่สุด และสามารถเพิ่มเติมช่องทางการเรียนรู้ที่นอกเหนือจากที่ระบุได้ พร้อมประเมินการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ (ประเมินการเข้าถึงแหล่งความรู้ทุกข้อ)

ช่องทางการเรียนรู้	ระดับการได้รับความรู้				
	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>1. สื่อบุคคล</b>					
1.1 ผู้เชี่ยวชาญเรื่องบทบาทและสมรรถนะ					
1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับกรม					
1.3 ผู้บังคับบัญชาระดับเขต					
1.4 ผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด					
1.5 จากเพื่อนร่วมงาน					
<b>2. สื่อกิจกรรม</b>					
2.1 การศึกษาต่อ					
2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
2.3 การอบรมสัมมนา					
2.4 การประชุมหน่วยงาน					
<b>3. สื่อสารมวลชน</b>					
3.1 บทความ					
3.2 เอกสารเผยแพร่					
3.3 วารสาร					
3.4 โปสเตอร์					
3.5 หนังสือคำสั่งทางวิชาการ					
<b>4. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					
4.1 Website (เว็บไซต์)					
4.2 Facebook (เฟสบุ๊ก)					
4.3 Line (ไลน์)					
4.4 Youtube (ยูทูป)					
4.5 e-learning					
อื่นๆ (นอกเหนือจากที่ระบุ)					

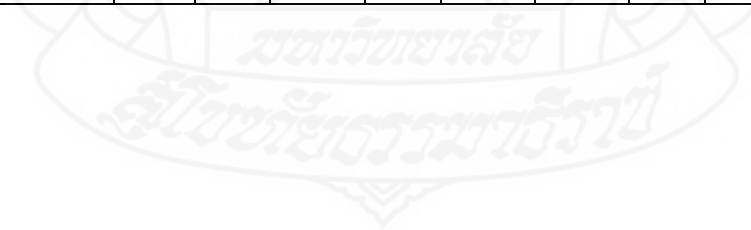








ประเด็น	ความสำคัญของบทบาทและสมรรถนะ					การปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและสมรรถนะ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>สมรรถนะหลัก (ต่อ)</b>										
3.การป้องกันปราบปรามยาเสพติด										
4.การแก้ไขปัญหาความยากจน										
5.การร่วมออกหน่วยอำเภอเคลื่อนที่										
<b>อื่นๆ โปรดระบุ</b>										



ตอนที่ 4 ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกร  
อำเภอ

คำอธิบาย ให้เกษตรกรอำเภอประเมินความต้องการสนับสนุน โดยทำเครื่องหมาย  ในช่องว่าง โดยประเมินทุกข้อ

ความต้องการ การสนับสนุนในการ ปฏิบัติงาน	ความต้องการ การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน				
	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.ด้านความรู้					
1.1 เอกสารความรู้ด้านวิชาการต่างๆ ในงานส่งเสริมการเกษตร					
1.2 การอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกร อำเภอ					
1.3 สื่อความรู้ในงานส่งเสริม การเกษตร					
2.ด้านทรัพยากร					
2.1 ต้องการสนับสนุนยานพาหนะ					
2.2 ต้องการสนับสนุนโครงสร้าง พื้นฐานในสำนักงานเกษตรกรอำเภอ					
2.3 ต้องการเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรระดับตำบลให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานในพื้นที่					
3.ด้านนโยบาย					
3.1 ต้องการความชัดเจนของนโยบาย					
3.2 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ขั้นตอน การจัดทำโครงการ					
4.อื่นๆ โปรดระบุ					

4.1					
4.2					

ตอนที่ 5 ปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ

### 5.1 ปัญหา ในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะ

คำอธิบาย ให้เกษตรกรอำเภอประเมินปัญหาจากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่/สมรรถนะของเกษตรกรอำเภอโดยทำเครื่องหมาย  ในช่องที่ตรงกับความต้องการ

ประเด็น	ระดับปัญหา				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. บทบาท					
1.1 ด้านการบริหารงาน					
1.1.1 คู่มือการดำเนินงาน โครงการไม่ชัดเจน					
1.1.2 ผู้บริหารระดับสูง เปลี่ยนนโยบายบ่อย					
1.1.3 ข้อมูลยังจัดเก็บไม่เป็น ระบบ และไม่ปัจจุบัน					
1.2 ด้านการบริหารคน					
1.2.1 เจ้าหน้าที่เกษตรกรตำบล ย้ายสถานที่ทำงานบ่อยทำให้ ขาดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมและการทำงานขาดความ ต่อเนื่อง					
1.2.2 เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน					
1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ					
1.3.1 งบประมาณเบียดเบียน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ					





ภาคผนวก ข  
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

**แบบสัมภาษณ์เชิงลึก****เรื่อง บทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอ  
ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้****ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์**

1. ชื่อผู้สัมภาษณ์ .....  
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ .....
2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ .....  
ตำแหน่ง .....

**ตอนที่ 2 บทบาทและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้  
คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นให้ตรงประเด็นมากที่สุด**

- 1) การได้รับการพัฒนาบทบาทและสมรรถนะของเกษตรกรอำเภอที่ผ่านมา จุดดี จุดด้อยของการพัฒนานั้น
- 2) ปัญหาจากการทำงานตามบทบาทตำแหน่งเกษตรกรอำเภอ
- 3) ข้อเสนอแนะต่อการทำงานของเกษตรกรอำเภอ
- 4) แนวทางการพัฒนาเกษตรกรอำเภอในด้านความรู้ และช่องทางการพัฒนา



**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางสาวกมลพร ศรีพิเชียร
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	3 ธันวาคม 2533
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
<b>ประวัติการศึกษา</b>	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 2556
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรที่ 5 จ.สงขลา
<b>ตำแหน่ง</b>	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ

