

การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

นายสิทธิชัย ช่วยสงค์

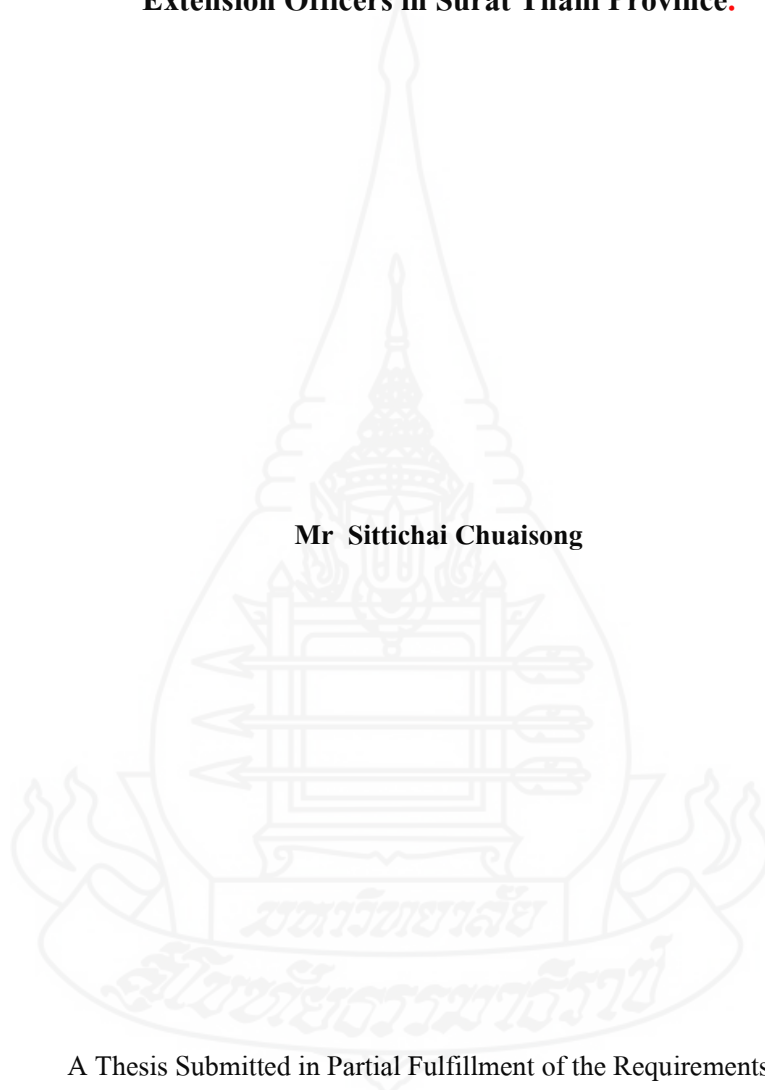


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Agricultural Extension Based on Training and Visiting System of Agricultural
Extension Officers in Surat Thani Province.**

Mr Sittichai Chuaisong



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 การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเชื่อมโยงของเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อและนามสกุล นายสิทธิชัย ช่วยสงค์


วิชาเอก ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร


สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เจียวหวาน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปริญญารัตน์ ภูศิริ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เจียวหวาน)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย นายสิทธิชัย ช่วยสงค์ รหัสนักศึกษา 2619001809

ปริญญา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช คุรุฆาเมือง แสนเสริม
ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมชม 2) การปฏิบัติงานตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 3) ความคิดเห็นและความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมชม และ 5) สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 97 ราย ทำการเก็บข้อมูลทั้งหมดโดยใช้แบบสอบถาม ส่วนการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง จำนวน 17 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 36.40 ปี เงินเดือนเฉลี่ย 22,044 บาท ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 8.50 ปี จำนวนตำบลที่รับผิดชอบเฉลี่ย 2.45 ตำบล 1) ความรู้เกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรพบว่า จากคำถาม 15 ข้อ ตอบได้ถูกต้องเฉลี่ย 8.62 ข้อ แหล่งความรู้พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะจากสื่อเทคโนโลยี สื่อกิจกรรม และสื่อบุคคล 2) การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชม การจัดการข้อมูล และการนิเทศงาน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชม การจัดการข้อมูล และการนิเทศ ส่วนความต้องการสนับสนุนพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกปฏิบัติด้านนโยบาย ด้านความรู้ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ 4) ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการเยี่ยมชมและการสนับสนุน และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการนิเทศงาน และการสนับสนุน 5) สภาพแวดล้อมภายใน พบว่าจุดแข็งคือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่จุดอ่อนคือเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า เกษตรกรมีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ เกิดการสร้างเครือข่าย แต่มีอุปสรรค ด้านงบประมาณน้อย ขาดสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย และแนวทางการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การปฏิบัติงานตามแผน สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะ และพัฒนาฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

คำสำคัญ ระบบฟูกอบรมและเยี่ยมชม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Thesis title: Agricultural Extension Based on Training and Visiting System of Agricultural Extension Officers in Surat Thani Province.

Researcher: Mr Sittichai Chuaisong; **ID:** 2619001809;

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

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

(2) Dr.Sineenuch Khрутmuang Sanserm, Associate Professor, **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this research were to study 1) knowledge and knowledge resource of the agricultural extension officers towards the agricultural extension of T&V system 2) the performance according to the agricultural extension system of the agricultural extension officers 3) opinions and needs for support in the performance according to the agricultural extension system of the agricultural extension officers 4) problems and suggestions about the agricultural extension system and 5) internal and external environment and performance guideline according to the agricultural extension system of the agricultural extension officers.

The population of this research was 97 agricultural extension officers in Surat Thani province. All data was collected by using questionnaires. For another 17 samples was done by using purposive sampling through focus group. Data was analyzed by using frequency, percentage, minimum value, maximum value, mean, standard deviation, ranking, and internal and external environment analysis.

The results of the research showed that most of the agricultural extension officers were female with the average age of 36.40 years and the average monthly salary of 22,044 Baht. Their average experience in agricultural extension was 8.50 years and their average responsible sub-district was 2.45 sub-districts. 1) Knowledge about the agricultural extension system revealed that out of 15 questions, the average correct answered questions was at 8.62 questions. In regards of knowledge resource, it was at the high level especially from technological media, activity media, and personal media. 2) The performance according to the agricultural extension system was found to be at the high level especially on the aspects of knowledge transfer, visitation, data management, and supervision. 3) Opinion towards the agricultural extension system was stated to be at the high level specifically on the aspects of knowledge transfer, visitation, data management, and supervision while the needs in support was at the high level especially on the aspects of practice, policy, knowledge, materials, and tools. 4) Problems regarding the performance were found to be at the highest level especially about visitation and support. Suggestions in regards to the performance were at the highest level especially about the supervision and support. 5) For the internal environment, it showed that the strength would be that the officers were knowledgeable and equipped with innovation and new technology and with the clear operational plan. However, the weakness included the insufficient of officers, the lack of knowledge in knowledge transfer, and the inability to perform as planned. In regards to the external environment, it showed that farmers had a chance to learn new innovation, to create network but faced with the threat of low budget and lack of modern equipment and media. The performance guideline should include the knowledge extension in new technology and innovation for officers, the performance according to the plan, the funding support in skill improvement, and the development of up-to-date database

Keywords: Training and visiting system Surat Thani province

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูง จากอาจารย์ ดร.ปริญญารัตน์ ภูศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เขียวหวาน อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและรองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ฤทธิ์เมือง แสนเสริม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขวิทยานิพนธ์ จนแล้วเสร็จสมบูรณ์ พร้อมทั้งให้กำลังใจตลอดเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชที่อำนวยความสะดวกในทุกด้าน ซึ่งมีผลทำให้การศึกษาประสบผลสำเร็จพร้อมกันนี้

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ รวมทั้งทุกคนในครอบครัว และสำคัญที่สุดคือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ

ในส่วนที่เป็นคุณค่า และคุณความดีที่สามารถอำนวยความสะดวกของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบแต่ครอบครัว คุณพ่อคุณแม่ ตลอดจนคณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านวิชาการตั้งแต่อดีตจนสำเร็จการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

สิทธิชัย ช่วยสงค์

ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้	7
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ	12
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	17
แนวคิด SWOT Analysis	20
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร	23
การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดคอร์ปอเรชันและเชื่อมโยง	27
การส่งเสริมการเกษตรของจังหวัดสุราษฎร์ธานี	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตร	51
ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรม และเยี่ยมเยือนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	57
ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยือนของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตร	64
ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนในการส่งเสริมการเกษตร ตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยือนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	72
ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรม และเยี่ยมเยือนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	84
ตอนที่ 6 สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร ตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยือนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	94
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
สรุปการวิจัย	103
อภิปรายผล	117
ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	134
ประวัติผู้วิจัย	150

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	52
ตารางที่ 4.2 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	57
ตารางที่ 4.3 สรุปผล ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	59
ตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	60
ตารางที่ 4.5 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	63
ตารางที่ 4.6 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	64
ตารางที่ 4.7 สรุปความรู้ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	68
ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	72
ตารางที่ 4.9 สรุปความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	77
ตารางที่ 4.10 ความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	79
ตารางที่ 4.11 สรุปความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	82
ตารางที่ 4.12 ปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	85
ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	89
ตารางที่ 4.14 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	92
ตารางที่ 4.15 สภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	94
ตารางที่ 4.16 สภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	95
ตารางที่ 4.17 การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์.....	96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 4.1 สรุปความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	63
ภาพที่ 4.2 สรุปความรู้ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร...	69
ภาพที่ 4.3 สรุปความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	78
ภาพที่ 4.4 สรุปความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและ เยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	82
ภาพที่ 4.5 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรม และเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	93



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการเกษตร (2560, น.3-4) รายงานว่า ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย มีการดำเนินการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมตั้งแต่ปี 2520 เป็นต้นมา มีการนำแนวคิดการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ได้แก่ ร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันรับผิดชอบ สิ่งที่เกิดขึ้นนำมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนการนำศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (สบกต.) มาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ และการใช้อาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน (อกม.) เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีการพัฒนาและนำมาปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรมาเป็นลำดับ โดยในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร ครั้งที่ 4 และนำมาใช้มาจนถึงปัจจุบัน มีพื้นฐานของระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม และยังคงใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (สบกต.) เป็นกลไกในการดำเนินงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน และเกษตรกรอย่างสอดคล้องกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 ระบบย่อย คือ ระบบปฏิบัติงานในพื้นที่ มีองค์ประกอบหลักในการทำงานในระดับอำเภอ เน้นเรื่อง กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่และในระดับตำบล เน้นการประสานเชื่อมโยงที่ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (สบกต.) และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับการให้บริการตามความต้องการ จุดประสงค์ และเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการส่งเสริมการเกษตร

ปี พ.ศ. 2557 กรมส่งเสริมการเกษตร ได้มีการพัฒนาระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมมาเป็นระบบส่งเสริมการเกษตร MRCF ได้กำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินงานและมอบหมายให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2557-2559 ระบบดังกล่าวได้ถูกนำไปปฏิบัติและพัฒนาตามสภาพการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นระบบพื้นฐานและเป็นระบบที่สร้างความเข้มแข็งให้กับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาครวมทั้งเป็นระบบงานที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายร่วมกัน ตามศักยภาพของพื้นที่และความต้องการของเกษตรกร

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการเกษตร ได้มีการปรับปรุงระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การคมนาคมที่เข้าถึงพื้นที่ตลอดจนตัวเกษตรกรได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น ความต้องการการส่งเสริมและพัฒนาที่มีความเฉพาะเจาะจงและแตกต่างกันในแต่ละชุมชน แต่ละครัวเรือน ตลอดจนเกษตรกรได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ หลายประการ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเปิดเสรีการค้า ทิศทางในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นต้น ภาคการเกษตรนับว่าเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของประเทศ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาเกษตรกร จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร และสามารถสร้างภูมิคุ้มกันในการปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีภารกิจที่หลากหลายในการพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืนประกอบกับสภาพปัจจุบันมีข้อจำกัดของทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาทั้งในด้านอัตราค่าจ้าง งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ส่งผลให้วิธีการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีไปสู่เกษตรกรโดยตรงลดน้อยลง มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมาช่วยในการถ่ายทอดเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ลดน้อยลง ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อที่จะให้มีความชัดเจนในการทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ จึงได้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมชม 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน 5) การจัดการข้อมูล ซึ่งมีเป้าหมายการดำเนินงานใน 2 ประเด็น คือ 1) งานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร

สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม โดยให้เจ้าหน้าที่ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล ดำเนินการส่งเสริมการเกษตรโดยถือปฏิบัติงานและแนวทางตามคู่มือการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม และได้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประกอบการประเมินผลในการปฏิบัติราชการ (สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2563, น. 1-2) ซึ่งการดำเนินงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

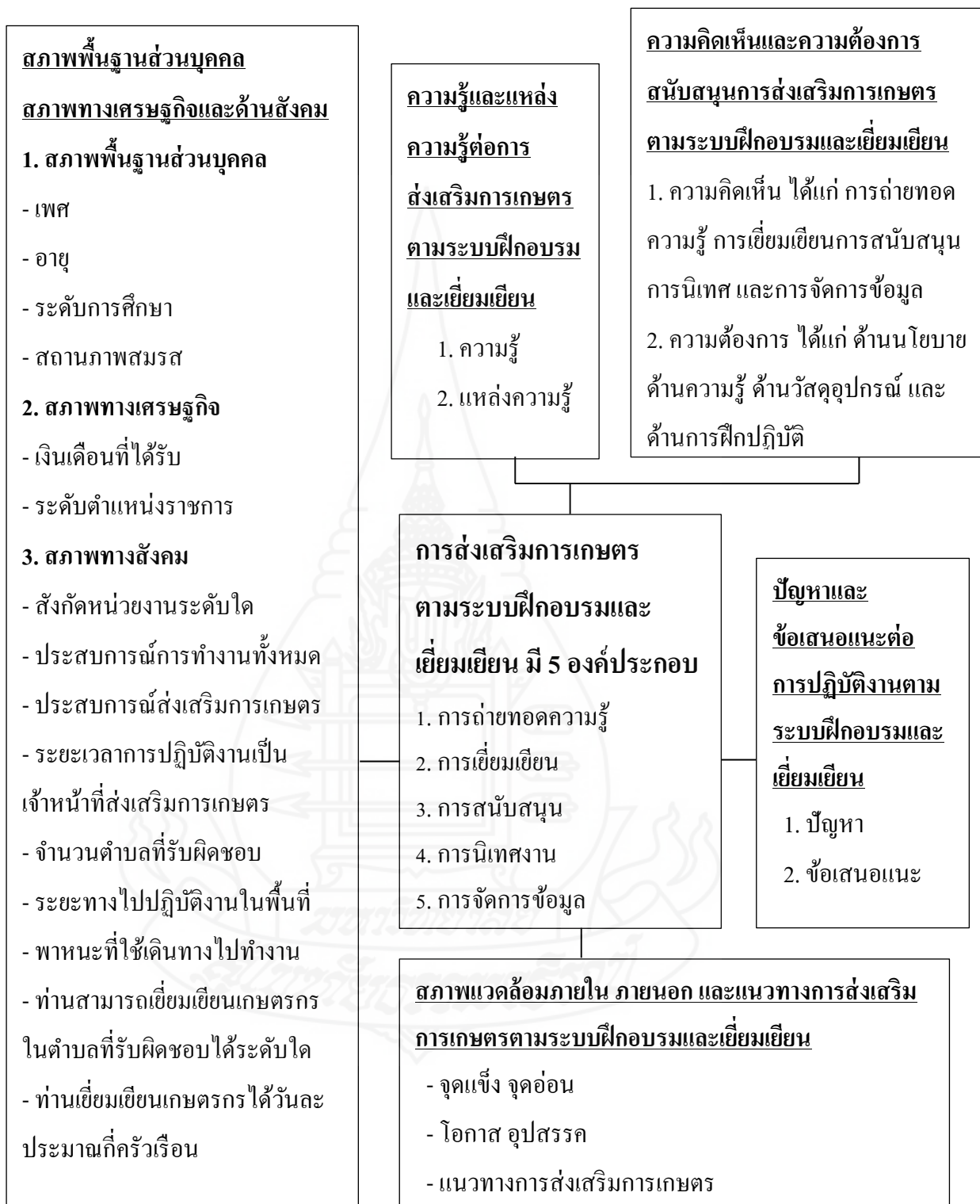
การเกษตรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ยังไม่เข้าใจการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ประสบการณ์ทำงานการส่งเสริมการเกษตรมีน้อย และการดำเนินงานดังกล่าวจึงไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ตามแผน เนื่องจากมีภารกิจการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่มีมากและมีความเร่งด่วน ทำให้การบริหารจัดการงานมีความยุ่งยาก

จากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องศึกษาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ด้านการเกษตร เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำสิ่งที่จะต้องแก่เกษตรกร สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้และผลักดันให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ต่างๆ ได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อใช้ในการส่งเสริมการเกษตรและปรับปรุงระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม
- 2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
- 2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
- 2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
- 2.5 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

4.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้ง 19 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอกาญจนดิษฐ์ 2) อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี 3) อำเภอดอนสัก 4) อำเภอเกาะสมุย 5) อำเภอเกาะพะงัน 6) อำเภอไชยา 7) อำเภอท่าชนะ 8) อำเภอกิ่วรัฐนิคม 9) อำเภอบ้านตาขุน 10) อำเภอพนม 11) อำเภอบ้านนาเดิม 12) อำเภอบ้านนาสาร 13) อำเภอท่าฉาง 14) อำเภอเคียนซา 15) อำเภอเวียงสระ 16) อำเภอพระแสง 17) อำเภอพุนพิน 18) อำเภอชัยบุรี และ 19) อำเภอวิภาวดี เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ความรู้แหล่งความรู้ การปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ความต้องการสนับสนุน ปัญหาและข้อเสนอแนะ สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม

4.3 ขอบเขตเชิงเวลา การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างเดือนธันวาคม 2562 ถึง มีนาคม 2563

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ระบบส่งเสริมการเกษตร หมายถึง ระบบส่งเสริมการเกษตรที่ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ ซึ่งมีความต่อเนื่องสามารถเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน

5.2 การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมชม 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน 5) การจัดการข้อมูล

5.3 ความรู้ หมายถึง ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม มีประเด็นความรู้ 5 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมชม 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน 5) การจัดการข้อมูล

5.4 แหล่งความรู้ หมายถึง แหล่งของการได้รับข้อมูลข่าวสารตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อกิจกรรม สื่อสารมวลชน และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.5 ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในประเด็นการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชม การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล

5.6 ความต้องการ หมายถึง ความต้องการสนับสนุนในการการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านความรู้ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีและด้านฝึกปฏิบัติ

5.7 การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชม การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล

5.8 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานและปฏิบัติงานระดับตำบล และระดับจังหวัด

5.9 ปัญหา หมายถึง ปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชม การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล

5.10 ข้อเสนอแนะ หมายถึง ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชม การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมในระดับพื้นที่ต่อไป

6.2 เพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ไปปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับการส่งเสริมการเกษตรของสำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสำหรับการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ใน 8 ประเด็น ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิด SWOT Analysis
5. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
6. การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรอบรมและเยี่ยมชม
7. การส่งเสริมการเกษตรของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ประกอบด้วย ความหมายของความรู้ ประเภทของความรู้ ระดับของความรู้การจัดการความรู้ และการวัดความรู้ โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของความรู้

ราชบัณฑิตยสภา (2546, น.232) ให้ความหมายคำว่า knowledge ปัญญาศัพท์ว่า ความรู้ หมายถึง สารระ ข้อมูล แนวคิด หลักการ ที่บุคคลรวบรวมได้จากประสบการณ์ในวิถีชีวิต ความรู้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคมและเทคโนโลยี บุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ การศึกษา อบรม การรับถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

ประกาศเพ็ญ สุวรรณ (2550, น.24) ได้ให้คำอธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้น ที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและ วิธีแก้ไขปัญหา

Benjamin S. Bloom อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์ (2542, น.26-28) ได้ให้ความหมาย ของ ความรู้ว่าหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึง แบบกระบวนการของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทาง จิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูมและคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (cognitive domain) ของ คนว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ดังนี้

1) ความรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำ ในสิ่งที่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทาง สติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดง พฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือ การขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3) การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไข ปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ มาผสมผสานกับความสามารถในการ แปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น

4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็น ส่วนย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน

5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบ ย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน

6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายของความรู้ หมายถึง สาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการที่บุคคลรวบรวมได้จากประสบการณ์ในชีวิต เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผล

1.2 ประเภทของความรู้

ประเภทของความรู้ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารพบว่า ได้มีผู้แบ่งกลุ่มหรือประเภทของความรู้ ไว้หลายลักษณะ ดังนี้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, น.37) การแบ่งประเภทของความรู้ มองได้ในหลายมิติ แต่มิติที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือมองในด้าน "รูปแบบที่มองเห็น" ซึ่งมี 2 ประเภทดังนี้

1) ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดเจน (Tacit Knowledge) จัดเป็นความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัว ของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อหรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม

2) ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และใช้ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสารขององค์กร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้กล่าวถึงประเภทของความรู้ ว่าความรู้มีหลายประเภท ซึ่งอย่างน้อยความรู้น่าจะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ความรู้เปิดเผย (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถแลกเปลี่ยนกันได้ง่าย อาจค้นหาได้ในหนังสือ ห้องสมุด หรือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

2) ความรู้แฝง (embedded knowledge) เป็นความรู้แฝง อยู่ในกระบวนการทำงาน หรือขั้นตอนการทำงาน แฝงอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรหรืออยู่ในแบบแผน ธรรมเนียมปฏิบัติ กฎเกณฑ์กติกา และข้อตกลงต่าง ๆ ของการทำงานร่วมกันในกลุ่มหรือองค์กร

3) ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ สังคมของบุคคล เป็นความรู้ที่มีพลังสูงสุด ใช้ประโยชน์ได้มาก แต่นำมาใช้ยากที่สุด

จากประเภทของความรู้ สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของความรู้ มองได้หลายมิติ แต่มิติที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือมองในด้าน “รูปแบบที่มองเห็น” คือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดเจน และความรู้ที่เป็นทางการ หรืออาจจะแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ความรู้เปิดเผย, ความรู้แฝง และความรู้ฝังลึก ซึ่งเมื่อรวมๆกันก็ใกล้เคียงกับการมองความรู้เป็นมิติในด้านรูปแบบที่มองเห็น

1.3 ระดับของความรู้

ระดับของความรู้ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารพบว่า ได้มีผู้จำแนกระดับของความรู้ไว้หลายระดับ ดังนี้

วิกิพีเดีย (2562) กล่าวว่า หากจำแนกระดับของความรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ

1) ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง รู้อะไร เป็นอะไร จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชัดแจ้งซึ่งได้จากการได้เรียนมาก

2) ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้อสภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อนสามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลายๆปี

3) ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ฝังลึก สามารถถ่ายทอดความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

4) ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จับต้นมาจากภายในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ กับความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้

สรุปได้ว่า ระดับความรู้ แบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ 1) ความรู้เชิงทฤษฎี เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริงรู้อะไร เป็นอะไร 2) ความรู้เชิงทฤษฎี เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความจริง 3) ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ 4) ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่ม

1.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

เจษฎา นกน้อย (2552, น.43) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การแสวงหาความรู้หรือนวัตกรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนกันทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

บุรุษย์ สิริมหาสาร (2552, น.2) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้คนในองค์กร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อต่อยอดความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

สุประภาดา โชติมณี (2551, น.11) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการความรู้ที่ต้องการใช้ ให้แก่คนที่ต้องการ ในเวลาที่ต้องการ ใช้ เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดั่งนิยาม “ Right Knowledge Right People Right Time”

การจัดการความรู้ สรุปได้ว่าเป็นการบริหารจัดการความรู้ที่ต้องการใช้ให้แก่คนที่ต้องการ ในเวลาที่ต้องการ ใช้ เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ หรือนวัตกรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และสร้างความรู้จากการปฏิบัติ และเอาผลการประเมินมาเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการต่อยอดความรู้

1.5 การวัดความรู้

Darwin P. Hunt (2003, น.100-113) กล่าวว่า ความรู้มักถูกนิยามว่าเป็น ความเชื่อที่แท้จริงและเป็นธรรม คำจำกัดความนี้นำไปสู่การวัด โดยวิธีการที่ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของคำตอบเท่านั้น คำตอบที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง จะแปลความหมายว่าบุคคลรู้หรือไม่รู้จักอะไร

วิธีการวัดดังกล่าวนี้มีข้อบกพร่องที่ร้ายแรง แต่สามารถขยายความหมายของความรู้ให้ครอบคลุมความมั่นใจของผู้ทำการทดสอบเกี่ยวกับคำตอบในการทดสอบนั้นได้

การวัดความรู้ สรุปได้ว่า การวัดความรู้จะขึ้นอยู่กับความถูกต้องของคำตอบเท่านั้น คำตอบนั้นจะแปลความหมายว่าบุคคลรู้หรือไม่รู้จักอะไร ซึ่งเป็นวิธีวัดที่มีข้อบกพร่อง ควรขยายความหมายให้ครอบคลุมเพื่อให้ผู้ทำคำตอบนั้นมั่นใจเกี่ยวกับคำตอบในการทดสอบ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ ประกอบด้วย ความหมายของความต้องการ ความสำคัญของความต้องการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ และประเภทของความต้องการ โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายของความต้องการ

French and Bell (1961) อ้างถึงใน สิริบุญญา แพทย์พิทักษ์ (2553, น.21) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์กรให้ดีที่สุด จึงต้องมี โนทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนาคือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำไปปฏิบัติ (Implementing plan)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, น.168) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง สภาพที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างและต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิวก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึกเหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ก็ต้องการเงินสำหรับการใช้จ่าย ซึ่งความต้องการเหล่านี้ อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทั้งทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, น.10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคน que แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ

ทำให้ผู้อื่นเห็นถึงความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ มีความเจริญก้าวหน้า

สรุปความหมายของความ ต้องการ คือ สภาวะของมนุษย์มีความต้องการ มีความหวังในสิ่งที่จะขาดบางสิ่งบางอย่างและต้องการได้รับสิ่งนั้น เป็นสิ่งที่สิ่งมีชีวิตจะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทั้งทางร่างกายและด้านจิตใจ

2.2 ความสำคัญของความต้องการ

วิกิพีเดีย (2562) ความสำคัญของความต้องการเป็นการวัดความต้องการที่พิเศษกว่าธรรมดาหรือมีความจำเป็นจะขาดเสียมิได้ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด เป็นสิ่งที่ต้องการมากที่สุดเรียงลำดับ ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความต้องการแตกต่างกันออกมาสำหรับสิ่งมีชีวิตในการมีชีวิตที่มีสุขภาพดี ในกรณีที่ความต้องการบกพร่องทำให้เกิดผลเสียที่ชัดเจน: ความผิดปกติหรือความตาย กล่าวอีกนัยหนึ่งความต้องการคือสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตที่ปลอดภัยมั่นคงและมีสุขภาพดี

ความสำคัญของความต้องการ สรุปได้ว่า เป็นการวัดความต้องการที่พิเศษ หรือจะขาดเสียมิได้ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและสังเกตเห็นได้ชัดเจน จะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยซึ่งแต่ละคนจะแสดงความต้องการออกมาแตกต่างกันไป

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

อับบราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954, p.80-106) ได้จัดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจและมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป
- 3) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

4) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำไปหาระดับสูงตามลำดับ ของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการลำดับที่สูงขึ้น ลำดับต่อไปก็จะตามมาซึ่งมาสโลว์ได้อธิบายไว้ในลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ชั้น ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วย

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุดหนุนที่เหมาะสม เป็นต้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety Security Needs) คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่างๆ เช่น ประารถนาได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายต่างๆที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุอาชญากรรมและยังหมายถึงความมั่นคงในการทำงานมีบำนาญบำนาญ

3) ความต้องการทางด้านความรักหรือทางสังคม (Love or Social Needs) คือ ความต้องการ ที่จะให้ผู้อื่นชอบตนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่นภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นข้างต้นแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมและความรักซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะเข้ามามีบทบาท เป็นความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมองค์กร ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม

4) ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem Needs) คือความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง (Self – Respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่นความต้องการสถานภาพ (Status) ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige)

5) ความต้องการความสำเร็จชีวิต (Self – Actualization Needs) คือความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึง บุคคลผู้นั้นใช้ความสามารถของตนในทุกด้านได้และเป็นทุกอย่าง ที่ตัวเขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกันสุดแต่ความสามารถและความต้องการของเขา

พรณี ช. เจนจิต (2538, น.461-476) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ว่ามาสโลว์กำหนดความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุดเป็น 7 ชั้น ด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป ถ้าความต้องการในขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิด ของมาสโลว์ ย่อโดย G

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่

ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิตชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) เดวิด ซี แมคเคลิลแลนซ์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคม ที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต

ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีสิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะมีอิทธิพลมาก และความต้องการจะมีจากระดับต่ำไปหาระดับสูง บุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกันและแตกต่างกันออกไป

2.4 ประเภทของความต้องการ

ประเภทของความต้องการ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารพบว่า ได้มีผู้จำแนกความต้องการไว้หลายประการ ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2525, น.10-18) และนิพนธ์ คันทเสวี (2528, น.71) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

2.4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or Physiological Needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary Needs) หรือ ความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยา หรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งจำเป็นในการ ดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด

2.4.2 ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือ ความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการทุติยภูมิ หรือความต้องการที่เกิดใหม่ (Psychological Needs or Secondary Needs or Acquired Needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลังหลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจ

ว่า “ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่” (Acquired Needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้ และการเรียนรู้ประสบการณ์ การสนองตอบต่างๆ

2.4.3 ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนัก ในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่า บุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับ ในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, น.219–220) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการมากมายหลาย อย่าง แต่ในแง่ของความสัมพันธ์ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกันทุกคนก็คือ

- 1) ความรู้สึก “เป็นคนสำคัญ” ฉะนั้นจึงทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญ ยกให้ เขาเป็นคนสำคัญ เช่น การใส่ใจกับผู้อื่น จำชื่อเพื่อนได้ มีของมาฝาก
- 2) มนุษย์มีความต้องการอีกอย่างหนึ่ง คือ “ความยกย่อง หรือ ชื่นชม ” ดังนั้น ควรฝึกหัดยกย่องผู้อื่นเป็นประจำทุกครั้งที่เห็นใครกระทำความดีๆ หรือ มีความคิด
- 3) อยากให้คนอื่น “รัก” และ “ชอบ” ตน ยิ่งคนรักยิ่งชอบมากเท่าไร ยิ่งปลื้มปลื้ม ใจมากขึ้นเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงควร ทำให้เขาเกิดความรู้สึกนี้ให้มากขึ้น
- 4) มนุษย์ทุกคนอยากสบายแต่ “จู้เกียจ” และต้องการแนวร่วมคือ คน “จู้เกียจ” เหมือนเขา จึงบอกว่าท่านจู้เกียจมากกว่าเขาเสียอีก เขาจะอุ่นใจขึ้นและคบท่านได้อีกนาน

ประเภทของความต้องการมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่าง จนไม่มี ขอบเขตจำกัด ซึ่งแบ่งได้ 3 ประการ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐาน อันดับแรกของมนุษย์ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต, ความต้องการด้านจิตใจเป็นความต้องการ ที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการ ทางสังคมเป็นความต้องการทางจิตใจ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ประกอบด้วย ความหมายของความคิดเห็น องค์ประกอบ ของความคิดเห็น และวิธีวัดความคิดเห็น โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

3.1 ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมาย “ความคิดเห็น” ว่าเป็นข้อพิจารณาว่า เป็นจริง จากการใช้ปัญญาความคิดประกอบถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์เพื่อยืนยัน ได้เสมอไปก็ตาม

สิริพร บุญนันทน์ (2539, น.7) ได้กล่าวถึงความคิดเห็น ว่าเป็นการแสดงออก ทางถ้อยคำ (verbal expression) เกี่ยวกับทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมแต่ความคิดเห็นไม่ใช่ สิ่งเดียวกับทัศนคติ เพราะในตัวของมันเองไม่จำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์หรือ พฤติกรรม

ศรีสมบูรณ์ แยมกมล (2538, น.47) สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า เป็นการแสดงออก ทางความรู้สึกหรือความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจาก การประเมินผล สิ่งนั้น หรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ในขณะนั้น เป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้

ความหมายของความคิดเห็น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้านการพูดการเขียนโดยมีพื้นฐานความรู้ ซึ่งมนุษย์นั้นจะพูดตาม ความจริง ตามสังคม หรืออื่นๆ แต่เมื่อพูดไปแล้ว ก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่า สิ่งที่แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่นิยมกันมาก

3.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความคิดเห็น เทรนดิส (ชนะจิต เกตุอุไร 2549, น. 8-9 ; อ้างอิงจาก Traindis 1971,p.2-3) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของความคิดเห็นมี 3 ส่วนได้แก่

3.2.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้และ ความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มหรือภาวะการณ์ใดๆ ความรู้และความคิดดังกล่าว จะเป็นส่วนกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล

3.2.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ อารมณ์หรือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อารมณ์หรือความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะและ ทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล

3.2.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) คือ พฤติกรรมของ บุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นสิ่งบอกลักษณะและทิศทาง ของความคิดเห็นของบุคคล

องค์ประกอบของความคิดเห็น ประกอบด้วย 3 ส่วน มีองค์ประกอบด้านความรู้ ได้แก่ความรู้และความคิดที่บุคคลمرتอสิ่งเร้า, องค์ประกอบด้านความรู้สึก ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง

3.3 วิธีวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นของบุคคล สามารถกระทำได้หลายวิธี วิธีที่ใช้กัน โดยทั่วไป คือ การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ซึ่ง Best (1977,p.177) อ้างถึงใน จารึก ศรีเลิศ (2540) ได้ เสนอวิธีที่ง่ายที่สุดในการบอกถึงความคิดเห็นคือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความเพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด และจะสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้ ส่วน Hurlock (1955,p.186-187) อ้างถึงใน จารึก ศรีเลิศ (2540) กล่าวว่า สามารถวัดความคิดเห็นได้โดย

3.3.1 ใช้การสังเกต โดยการสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ

3.3.2 ใช้การสัมภาษณ์โดยถามว่าชอบอะไร ไม่ชอบอะไร สนใจเรื่องอะไร

3.3.3 ใช้การสนทนาโดยการศึกษาเรื่องที่ชอบสนทนา การสนทนาจะเป็นการสะท้อนให้เห็นความสุขของคนนั้น

3.3.4 ศึกษาจากข้อเขียน สมุดบันทึกประจำวัน จดหมาย เพื่อดูว่าเกี่ยวกับเรื่องอะไรซึ่งข้อเขียนจะสะท้อนถึงความสนใจได้เช่นเดียวกับการสนทนา

3.3.5 โดยสอบถามถึงความปรารถนา

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531, น.3) ได้กล่าวถึง การวัดทัศนคติและความคิดเห็น โดยการสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมกันทั่วไปมี 4 วิธีคือ

1) วิธีของเทอร์สโตน (Thurston's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณ และเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นและทัศนคติไปในทางเดียวกัน เสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal - Appearing Intervals)

2) วิธีของกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติและความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูงต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3) วิธีจำแนกแบบ S - D Scale (Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติ และความคิดเห็นโดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้าม (Bipolar - Adjective) เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4) วิธีของลิเคอร์ท (Likert's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ ความคิดเห็น ที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่ายประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทาง ชื่นชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชื่นชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบ ให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

วิธีวัดความคิดเห็นสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนา การสอบถามสิ่งปรารถนา การศึกษาจากข้อเขียน แต่ที่ใช้กัน โดยทั่วไป นิยมใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

4. แนวคิด SWOT Analysis

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น.2-9) อธิบายว่า การทำงานส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจำเป็นจะต้องเรียนรู้บริบทต่างๆ ของพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและสอดคล้องกับสภาพของวัฒนธรรมของเกษตรกรในพื้นที่ ดังนั้น การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเกษตรจึงเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ และฝึกทักษะ มีเครื่องมือหรือ เทคนิคที่ช่วยในการวิเคราะห์ที่สามารถนำมาใช้ได้หลายเครื่องมือ เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis

4.1 ความหมายของ SWOT

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths Weaknesses Opportunities และ Threats

S มาจาก Strengths คือจุดแข็ง เป็นปัจจัยภายใน หมายถึง ความสามารถและ สถานการณ์ภายในองค์กร ที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

W มาจาก Weaknesses คือจุดอ่อน เป็นปัจจัยภายใน หมายถึง สถานการณ์ภายใน องค์กรที่เป็นลบ และด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

O มาจาก Opportunities คือ โอกาส เป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอก ที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อดำเนินงานขององค์กร

T มาจาก Threats คือ อุปสรรค เป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวาง การทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

4.2 เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT

การนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเกษตร โดยการจัดเวทีมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 กำหนดประเด็นที่จะวิเคราะห์

4.2.2 ให้ผู้เข้าร่วมเวทีเขียนสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ลงในบัตรคำ

4.2.3 จัดบัตรคำตามประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

4.2.4 เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากบัตรคำ ผู้ดำเนินรายการควรมีการกระตุ้นให้เกิด การอภิปราย อาจใช้คำถามนำบ้าง โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมอภิปราย อาจจะไม่ได้นำไปพิจารณาอย่างครอบคลุมทุกด้าน

4.2.5 การจัดหมวดหมู่ตามหัวข้อในแต่ละประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

4.2.6 เทคนิคการจับคู่ (SWOT Matching) โดยใช้วิธีการจับคู่ทีละคู่ ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดอ่อนกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับอุปสรรค เพื่อสร้างกลยุทธ์ทางเลือก ในการจับคู่อาจจะจับจุดอ่อนมากกว่าหนึ่งข้อกับโอกาสหนึ่งข้อ หรือ จุดอ่อนหนึ่งข้อกับโอกาสมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ เพื่อให้มีกลยุทธ์ทางเลือกหนึ่งเดียว

4.3 ประเด็น ผลการวิเคราะห์ SWOT

การสร้างกลยุทธ์ทางเลือกกระทำในขอบเขต จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยใช้วิธีการเรียกว่า SWOT Matrix ดังนี้

4.3.1 แยกจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค

4.3.2 จัดหมวดหมู่ประเด็นของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เช่น หมวดด้านเจ้าหน้าที่ ด้านเกษตรกร ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านงบประมาณ เป็นต้น ใส่งในช่องที่กำหนด

4.3.3 ตาราง Matrix

SO = ยุทธศาสตร์เชิงรุก

WO = ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา

ST = ยุทธศาสตร์เชิงรับ

WT = ยุทธศาสตร์เชิงถอย

4.3.4 การสร้างกลยุทธ์ทางเลือก

1) ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)

เป็นผลของการพิจารณาปัจจัยที่เป็นจุดแข็งและโอกาสเป็นยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อผู้ดำเนินการมีจุดแข็งและโอกาสอำนวย ตัวอย่างเช่น จุดแข็ง : พื้นที่มีความเหมาะสมในการปลูกข้าวหอมมะลิ และโอกาส : ตลาดข้าวหอมมะลิมียอดมาก ยุทธศาสตร์เชิงรุกจะอย่างไร อาจจะขยายพื้นที่ปลูกข้าวหอมมะลิมากขึ้นหรือเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้มากขึ้น เป็นต้น

2) ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (WO)

เป็นยุทธศาสตร์ปรับจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง เพื่อให้สามารถดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกได้เมื่อโอกาสอำนวยแต่ผู้ดำเนินการมีจุดอ่อน

3) ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST)

เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับอุปสรรคให้เป็นโอกาส เพื่อให้ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกได้ หากผู้ดำเนินการมีจุดแข็งแต่โอกาสไม่เอื้ออำนวยให้ เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดแข็ง แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในช่องอุปสรรค

4) ยุทธศาสตร์เชิงถอย (WT)

เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ไปเป็นรูปแบบอื่น เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดอ่อน และปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในช่องอุปสรรค

สรุปได้ว่า SWOT Analysis คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการประเมินสถานการณ์และการวางแผนกลยุทธ์ ในการแก้ไขปัญหาภายในและภายนอกขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ใช้การสนทนากลุ่ม เพื่อชี้แจงจุดประสงค์ แล้วทำการจัดหมวดหมู่ ข้อมูล การเปรียบเทียบ การอธิบาย และสรุปผล เพื่อหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

5. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

แนวคิดเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย ความหมายการส่งเสริมการเกษตร ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร และวิธีการส่งเสริมการเกษตร โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

5.1 ความหมายการส่งเสริมการเกษตร

ท่านอง สิงคาลวณิช (2525) อธิบายท่านแรกของการส่งเสริมการเกษตร ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร ว่า “คือการถ่ายทอดหรือเผยแพร่บริการความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเกษตรให้แก่เกษตรกรที่ยังไม่รู้ไม่เข้าใจ ตลอดจนให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ให้เกษตรกรนำไปคิด ตกลงใจ และปฏิบัติตาม อันจะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มรายได้”

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2527) ให้ความหมายว่า “การส่งเสริมการเกษตร คือ กระบวนการในการให้การศึกษานอกระบบ รวมทั้งการบริการแก่บุคคลเป้าหมายที่เป็นเกษตรกรและครอบครัว โดยเรียนรู้โดยการกระทำด้วยตนเองและช่วยตนเอง”

จินดา ขลิบทอง (2545) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร (Agricultural Extension) คือการบริหารการศึกษาแบบเสริมหรือขยายออกไปสู่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะเกษตรกรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทั้งครอบครัว

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมการเกษตร คือ กระบวนการให้การศึกษานอกระบบเพื่อบริการความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเกษตร รวมทั้งการบริการแก่บุคคลเป้าหมายที่เป็นเกษตรกร ครอบครัว ชุมชน และกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ให้เรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกษตรกร ช่วยเหลือตนเองได้พัฒนาการผลิตและชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

5.2 ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2556, น.4-14, 4-15) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกรมาก โดยการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกรก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรได้โดยสามารถสร้างรายได้พัฒนาสถานะเศรษฐกิจ สังคมชนบท และ

ครอบครัวเกษตรกรให้มีสถานะที่ดีได้ ดังนั้น หากจะพิจารณาถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร จะสามารถวิเคราะห์ถึงสิ่งต่างๆเหล่านี้ได้

1) การเกษตรเป็นพื้นฐานของการผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรของโลก การเกษตรจะเป็นแหล่งสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศ

2) การพัฒนาความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการผลิตจากผลการพัฒนาความรู้ผสมผสานกับภูมิปัญญาของตนเองที่ชาญฉลาด และมีความสอดคล้องกับสภาพธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและต้นทุนของการผลิต

3) การพัฒนารายได้ และสถานะเศรษฐกิจของเกษตรกรและครอบครัวตลอดจนชุมชนชนบทและประเทศไทยผลของการส่งเสริมการเกษตรย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การพัฒนาชีวิตเกษตรกรและครอบครัวเกษตรกร ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญ เนื่องจากเกษตรกรและครอบครัวจะเป็นเป้าหมายของการพัฒนาในชนบท การส่งเสริมการเกษตรจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานะชีวิต ความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้อยู่ในสถานะที่ดีได้ อันเป็นผลต่อการพัฒนาสังคมชนบทที่ดีที่สุดในที่สุด

5) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการเกษตรที่ดี ย่อมจะต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาด เหมาะสมและคุ้มค่ากับการผลิตทางการเกษตร

6) การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเกษตรกรรม ซึ่งพบว่ามักจะเป็นประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา จำเป็นต้องอาศัยการเกษตรเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตของเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการนำวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมถ่ายทอด แนะนำส่งเสริมให้เกษตรกรได้นำไปปฏิบัติ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ย่อมจะทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น

5.3 รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น.25-27) อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมการเกษตร จากแนวคิด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาของรูปแบบการส่งเสริมการเกษตรที่ FAO รวบรวมมาจากหลากหลายประเทศทั้งในเขตประเทศยุโรป อเมริกา และเอเชีย โดยแยกเป็น 4 รูปแบบ คือ

5.3.1 การถ่ายทอดเทคโนโลยี มีที่มาจากแนวคิดด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี และให้บริการด้านการเกษตรมีเป้าหมายเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตชาวชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน

5.3.2 การส่งเสริมแบบมีส่วนร่วม มีที่มาจากแนวคิดด้านการศึกษาจากระบบ และการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตชาวชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน และจัดระบบและเอื้ออำนวยให้เกษตรกรสร้างทุนทางสังคม

5.3.3 การส่งเสริมแบบตลาดนำการผลิต มีที่มาจากแนวคิดด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีและให้บริการการเกษตร มีเป้าหมายเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตชาวชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน

5.3.4 การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ มีที่มาจากแนวคิดด้านการศึกษาจากระบบ และเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตชาวชนบท และปรับปรุงการบริหาร จัดการทรัพยากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบและเอื้ออำนวยให้เกษตรกรสร้างทุนทางสังคมและฝึกอบรมให้เกษตรกรสามารถจัดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่าความเหมาะสมของการใช้รูปแบบส่งเสริมการเกษตรแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือเงื่อนไข ของสภาพแวดล้อมในขณะนั้น ดังนั้น การจัดทำระบบส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงานเพื่อให้การทำงานส่งเสริมการเกษตรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรเป็นระบบที่ครอบคลุมรูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย (Target) และสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goal) ของงานส่งเสริมการเกษตรได้

5.4 วิธีการส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2555ก , น.71-74) อธิบายวิธีการที่เข้าถึงเกษตรกรหรือบุคคลเป้าหมายโดยตรง สามารถจำแนกวิธีการส่งเสริมการเกษตร ออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

5.4.1 แบบรายบุคคล (Individual or Personal Approach) วิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร แบบรายบุคคล เป็นวิธีที่สามารถเข้าถึงตัวเกษตรกร หรือบุคคลเป้าหมายได้โดยตรง เนื่องจากการเรียนรู้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล (Learning is an Individual Process)

ดังนั้นการถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ แบบรายบุคคล จะช่วยให้ผู้รับการถ่ายทอดได้มีโอกาส รั้งฟังความรู้ คำแนะนำและข่าวสารใหม่ๆ จากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมหรือผู้ถ่ายทอดโดยตรง ทำให้บุคคลเป้าหมายหรือผู้รับ การถ่ายทอด เกิดความเข้าใจเป็นอย่างดีทำให้มีความเชื่อมั่น และสนใจที่จะรับเอาความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4.2 แบบกลุ่ม (Group Approach) วิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแบบกลุ่ม เป็นวิธีที่สามารถถ่ายทอดและติดต่อกับ บุคคลเป้าหมายหรือผู้รับการถ่ายทอด ได้ครั้งละมาก ๆ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีฯแบบกลุ่ม จะให้ผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของบุคคลเป้าหมาย จากขั้นสนใจ (Interest) ไปสู่ขั้นทดลองทำดู (Trial) และหากการเรียนรู้เป็นที่พอใจของกลุ่มแล้ว บุคคลเป้าหมายส่วนใหญ่ในกลุ่มก็มีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ ขั้นตอนการยอมรับ (Adoption) ได้การถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ แบบกลุ่มจะส่งผลดีต่อการสร้างพลังกลุ่ม

5.4.3 แบบมวลชน (Mass Approach) การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแบบมวลชน เป็นวิธีการถ่ายทอดที่เข้าถึงเกษตรกร หรือบุคคลเป้าหมายได้เป็นจำนวนมากๆ โดยการใช้สื่อมวลชน (Mass Media) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีการเกษตร และการเผยแพร่วิทยาการใหม่ๆ หรือข่าวสารความรู้ใหม่ๆ (Innovation) ไปสู่กลุ่มบุคคลเป้าหมายหรือมวลชน ได้รับทราบกันอย่างกว้างขวาง และมีโอกาสที่จะศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมต่อไปได้ แต่การถ่ายทอดฯ แบบมวลชน จะทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมหรือผู้ถ่ายทอดไม่สามารถทราบจำนวนผู้รับการถ่ายทอดและผลของการถ่ายทอดได้

การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร แบบมวลชน ทำให้การเผยแพร่ข่าวสารและวิทยาการ ใหม่ๆ ไปสู่เกษตรกรหรือบุคคลเป้าหมายได้เป็นจำนวนมากๆ และสามารถดำเนินการได้ในหลายๆ รูปแบบ เช่น โปสเตอร์เอกสารเผยแพร่ หนังสือพิมพ์และการจัดนิทรรศการ เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว รูปแบบของการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ทั้ง 3 แบบ อันได้แก่ แบบรายบุคคล (Individual Approach) แบบกลุ่ม (Group Approach) และแบบมวลชน (Mass Approach) สามารถนำมาประยุกต์และปรับใช้ร่วมกัน หรือนำมาใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการยอมรับได้ เช่น รูปแบบการถ่ายทอดฯ แบบมวลชน สามารถนำมาใช้ได้ดีในกรณีที่การถ่ายทอดอยู่ในขั้นแรกๆ ของกระบวนการยอมรับ คือ ขั้นต้นต้นและสนใจ เพราะสามารถเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสาร และวิทยาการใหม่ๆ ไปสู่เกษตรกรหรือบุคคลเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางประหยัดเวลาและงบประมาณ

6. การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2560, น.3-18) ระบุว่ากรมส่งเสริมการเกษตรได้นำระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน มาทดลองใช้ภายใต้โครงการพัฒนาเกษตรชลประทาน 5 แห่ง ในปี 2518 คือ 1) โครงการเจ้าพระตอนบน (จังหวัดชัยนาทและสิงห์บุรี) 2) โครงการลำพระเพลิง (จังหวัดนครราชสีมา) 3) โครงการน้ำพอง - หนองห้วย 4) โครงการลำปาว (จังหวัดกาฬสินธุ์) และ 5) โครงการพิบูลโลก (จังหวัดพิบูลโลก) จนกระทั่งปี 2520 ได้เริ่มนำระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน มาใช้เป็นระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย โดยมีการกู้เงินมาจากธนาคารโลกมาดำเนินการโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ในปี 2520 – 2523 จำนวน 33 จังหวัด และระยะที่ 2 ในปี 2523 – 2525 จำนวน 40 จังหวัด รวม 73 จังหวัด หลังจากนั้นระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาโดยลำดับในลักษณะของการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการพัฒนาเกษตรกร ผู้มีรายได้น้อย (SFDP) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการพัฒนา (SEPP) โครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร (คปพ.) โครงการปรับระบบการเกษตรในเขตชลประทานลุ่มน้ำเจ้าพระยา โครงการสนับสนุนแผนการผลิตของเกษตรกร (ผก.) และโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตทางการเกษตร (คปร.)

จากนั้น ได้มีการดำเนินการปรับปรุงระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จำนวน 4 ครั้ง ซึ่งยังคงยึดแนวทางของระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน โดยแบ่งองค์ประกอบเป็นระบบปฏิบัติการหรือระบบการทำงานในพื้นที่ และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน และได้มีการนำแนวทาง MRCF มาใช้ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 เป็นต้นมา

จากการที่กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีภารกิจที่หลากหลายในการพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน ประกอบกับในสภาพปัจจุบันมีข้อจำกัดของทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนา ทั้งในด้านอัตรากำลัง งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ส่งผลให้วิธีการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี ไปสู่เกษตรกรโดยตรงลดน้อยลง มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมาช่วยในการถ่ายทอดเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกรมีมาในอดีตลดน้อยลงด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีระบบของการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อที่จะให้เกิดความชัดเจนของการทำงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ จึงได้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรขึ้น โดยนำแนวทางตามระบบฝึกอบรมและ

เยี่ยมชม และการดำเนินงานต่างๆ ที่ผ่านมานำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบส่งเสริมการเกษตรที่ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงใหม่นี้ ยังคงยึดแนวทางตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมโดยประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมชม 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล ซึ่งมีเป้าหมายการดำเนินการใน 2 ประเด็น คือ 1) งานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร

6.1 การถ่ายทอดความรู้

เป็นระบบที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรทุกระดับทั้งในด้านสมรรถนะ วิชาการ และการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้เวทีตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมที่จัดขึ้นในทุกระดับ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การชี้แจงทำความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีประเด็นการถ่ายทอดความรู้ 3 ด้าน ดังนี้ ด้านสมรรถนะ ด้านวิชาการ และด้านแผนงานโครงการ

โดยจะมีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ จะดำเนินการผ่านเวทีตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดไว้ ดังนี้ 1) เวทีประชุมเพื่อการบริหาร 2) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) เวทีการฝึกอบรมเฉพาะกิจ

6.2 การเยี่ยมชม

การเยี่ยมชมเกษตรกรในระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เป็นการพบปะกับเกษตรกร ทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล โดยมีการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเองได้

6.3 การสนับสนุน

การสนับสนุน หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้มีขวัญกำลังใจ สมรรถนะ มีระบบวิธีการทำงาน และที่สำคัญคือต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีเครื่องมืออุปกรณ์อาคารสถานที่ และยานพาหนะให้พร้อมสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานกับเกษตรกร

6.4 การนิเทศงาน

เพื่อให้การดำเนินงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมส่งเสริมการเกษตร จึงใช้การนิเทศงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน กระตุ้น เร่งรัด และติดตามการดำเนินงานในพื้นที่ว่ามีความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลหรือไม่ ตลอดจนเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศงานเป็นเครื่องมือซึ่งจะต้องมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้นิเทศงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับการนิเทศงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักการนิเทศงานที่มุ่งการส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าการควบคุมให้ทำตามคำสั่ง และการประสานบูรณาการในการทำงานร่วมกันทั้งระดับนโยบายและระดับการปฏิบัติงานในพื้นที่

โดยการนิเทศงานจะมี 2 ระดับ คือ การนิเทศงานระดับส่วนกลาง/เขต ซึ่งจะมีการดำเนินการนิเทศงาน ปีละ 3 ครั้ง และการนิเทศงานระดับจังหวัดจะมีการดำเนินการปีละ 6 ครั้ง โดยจะกำหนดประเด็นการนิเทศ ดังนี้ 1) งานตามนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร 3) การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร 4) การบริหารงานสำนักงานและการบริหารงานงบประมาณ โครงการ

6.5 การจัดการข้อมูล

การทำงานส่งเสริมการเกษตรเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับครัวเรือน เกษตรกร ระดับกลุ่ม ระดับตำบล และระดับเหนือขึ้นไป ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ทุกระดับมีข้อมูลเป็นของตนเอง โดยเริ่มจากการค้นหาชนิดหรือประเภทของข้อมูลที่มีความจำเป็นต้องรู้และใช้ เพื่อให้แต่ละระดับได้มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ประโยชน์ในการจัดการและพัฒนา ตลอดจนการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นสื่อกลาง ในการเชื่อมโยงหรือบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องที่จะให้การสนับสนุน การจัดการข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 2) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร

จากระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เป็นระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมเยียน 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล ซึ่งมีเป้าหมายการดำเนินการใน 2 ประเด็น คือ 1) งานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การส่งเสริมการเกษตรของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2562, น.1-3) การส่งเสริมการเกษตรของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูลด้านการเกษตร ข้อมูลสถาบันเกษตรกร มาตรฐานสินค้าเกษตร ศูนย์เรียนรู้ด้านการเกษตร และแหล่งรับซื้อ/ตลาดกระจายสินค้า/แหล่งแปรรูป

7.1 สภาพทั่วไปของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 19 อำเภอ 131 ตำบล 1,075 หมู่บ้าน มีพื้นที่ 8,057,168 ไร่ เป็นพื้นที่ทำการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 45.58 ของพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

7.2 ข้อมูลด้านการเกษตร มีพื้นที่ปลูกยางพารามากที่สุด จำนวน 2,879,223 ไร่ ปาล์มน้ำมัน 1,306,973 ไร่ รองลงมาคือมะพร้าว ไม้ผล (ทุเรียน เงาะ มังคุด ลองกอง) ข้าว กาแฟ และ สับปะรด ตามลำดับ และเนื้อที่ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอื่น ๆ โดยมีครัวเรือนที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรด้านพืช 148,367 ครัวเรือน ด้านประมง 12,120 ฟาร์ม และด้านปศุสัตว์ 51,530 ครัวเรือน

7.3 สถาบันเกษตรกร สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร : มีสหกรณ์ดำเนินธุรกิจทั้งสิ้น 138 แห่ง กลุ่มวิสาหกิจชุมชน 686 กลุ่ม กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร 89 กลุ่ม กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร 80 กลุ่ม กลุ่มยุวเกษตรกร 20 กลุ่ม องค์กรเกษตรกรและจำนวนสมาชิกกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร 1,025 กลุ่ม กลุ่มเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนกับกรมปศุสัตว์ 68 กลุ่ม กลุ่มที่ส่งเสริมการตั้งกลุ่มโดยสถานีพัฒนาที่ดินสุราษฎร์ธานี 100 กลุ่ม และกลุ่มเกษตรกรจัดทำแปลงขยายพันธุ์ข้าวที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการข้าว 4 กลุ่ม

7.4 มาตรฐานสินค้าเกษตร

7.4.1 ด้านพืช ฟาร์มมาตรฐานสินค้าเกษตรอินทรีย์ รวม 136 ราย และมาตรฐาน GAP พื้นที่สำคัญของจังหวัด 12 ชนิด รวม 1,318 ราย

7.4.2 ด้านปศุสัตว์ ฟาร์มไก่เนื้อ ฟาร์มสุกร ฟาร์มไก่ไข่ ฟาร์มแพะเนื้อ และผึ้ง ได้รับการรับรองมาตรฐาน รวม 363 ฟาร์ม

7.4.3 ด้านประมง มีสินค้าที่ได้รับการรับรอง safety level รวม 40 ฟาร์ม และได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP 1 ชนิด กุ้งทะเล รวม 650 ฟาร์ม

7.5 ศูนย์เรียนรู้ด้านการเกษตร ได้แก่ ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) รวม 19 แห่ง, ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง 4 แห่ง, ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) 129 แห่ง, ศูนย์ข้าวชุมชน 1 แห่ง, แปลงต้นแบบการส่งเสริม

และถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต 12 แห่ง ศูนย์เรียนรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน 49 แห่ง, ศูนย์เรียนรู้ในเขตปฏิรูปที่ดิน 3 แห่ง และศูนย์เรียนรู้ด้านการประมง 95 แห่ง

7.6 แหล่งรับซื้อ/ตลาดกระจายสินค้า/แหล่งแปรรูป

7.6.1 ยางพารา มีตลาดกลางยางพารา 1 แห่ง และตลาดเครือข่าย 7 แห่ง รวม 8 แห่ง มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ขั้นต้น 57 แห่ง โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์ขั้นปลาย 8 แห่ง รวม 65 แห่ง

7.6.2 ปาล์มน้ำมัน มีลานเท 710 แห่ง โรงงานสกัดปาล์มน้ำมัน 29 แห่ง โรงกลั่นน้ำมันปาล์ม 1 โรง คลังเก็บน้ำมัน 2 แห่ง เทรคเตอร์/โบรคเกอร์ 3 แห่ง

7.6.3 ผลไม้ ตลาดรวบรวมผลไม้ ที่สำคัญได้แก่ สหกรณ์ 5 แห่ง

7.6.4 กุ้งทะเล มีแหล่งรับซื้อและโรงงานแปรรูปในจังหวัด รวม 31 แห่ง

7.6.5 สุนัข ไก่และโค มีโรงฆ่าสัตว์ รวม 24 แห่ง

8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล

8.1.1 เพศ

อารุณี ลอยมา (2562, น.336) วิจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.52 สอดคล้องกับ มานิต ลาเกลียง (2557, น.40) การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.3 , อรุณช รัตนเลิศสกุล (2557, น.57) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.4 และชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.37) การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.0

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของเพศชาย

8.1.2 อายุ

ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.34) พบว่า อายุของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร อายุเฉลี่ย 35.26 ปี โดยต่ำสุด 22 ปี และสูงสุด 56 ปี สอดคล้องกับ มานิต ลาเกลี้ยง (2557, น.40) กล่าวว่า อายุของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 48.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 20.8 มีอายุระหว่าง 41.5 ปี และร้อยละ 15.6 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และมากกว่า 50 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 27 ปี สูงสุด 59 ปี เฉลี่ย 39.35 ปี, อายุมงคล แสนปัญญา (2559, น.101) วิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือ ตอนบน โดยพบว่ามีอายุเฉลี่ย 48.10 ปี, อรุณี ลอยมา (2562, น.336) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุเฉลี่ย 42.46 ปี ร้อยละ 69.33 และ อรณัฐ รันตเลิศสกุล (2557, น.55) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับ ตำบล ร้อยละ 23.8 อายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี รองลงมา ร้อยละ 23.3 อายุระหว่าง 51-55 ปี และร้อยละ 16.4 ที่มีอายุมากกว่าเท่ากับ 56 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 28 ปี สูงสุด 60 ปีและอายุเฉลี่ย 42.95 ปี

สรุปได้ว่า อายุของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อยู่ในช่วง 31-40 ปี ใกล้เคียงกันทั้ง 3 งานวิจัย และแตกต่างจากนี้อยู่ 1 งานวิจัย ซึ่งมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 42.46 ปี ถึงร้อยละ 69.33

8.1.3 ระดับการศึกษา

มานิต ลาเกลี้ยง (2557, น.40) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 61.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 39.0 จบการศึกษาระดับปริญญาโท สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.60) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.1, อายุมงคล แสนปัญญา (2559, น.101) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี, อรณัฐ รันตเลิศสกุล (2557, น.57) กล่าวว่า ระดับการศึกษาของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 79.6 และ อรุณี ลอยมา (2562, น.336) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 55.88

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมากกว่า ร้อยละ 50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท

8.1.4 สถานภาพสมรส

ศรัณยา ชูรัตน์ (2556, น.70) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.7 สมรสแล้ว ร้อยละ 14.4 เป็นโสด และ ร้อยละ 2.9 เป็นหม้าย/หย่า ซึ่งแตกต่างกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.34) พบว่า สถานภาพนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 47.0 สถานภาพโสด ร้อยละ 42.6 สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 5.6 สถานภาพสมรสแยกกันอยู่ และร้อยละ 4.8 สถานภาพหย่าร้างหรือหม้าย

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่จะสมรสแล้ว แต่ในนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่โสดและสมรสแล้วจะมีปริมาณใกล้เคียงกัน

8.1.5 เงินเดือนที่ได้รับ

อรนุช รันตเลิศสกุล (2557, น.57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลร้อยละ 41.3 มีเงินเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 20,000 บาท รองลงมาคือ ร้อยละ 27.2 มีเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 35,001 บาท และมีส่วนน้อยร้อยละ 1.9 มีเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท โดยมีเงินเดือนต่ำสุด 15,000 บาท สูงสุด 40,000 บาท และเฉลี่ย 26,797.25 บาท สอดคล้องกับ อารุณี ลอยมา (2562, น.336) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรายได้รวมต่อเดือน อยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท, ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.35) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 37.4 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 24.9 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 22.9 มีเงินเดือน 15,000 บาท ร้อยละ 8.0 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 5.2 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท และร้อยละ 1.6 มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท โดยเงินเดือนต่ำสุดอยู่ที่ 15,000 บาท เงินเดือนสูงสุดอยู่ที่ 42,750 บาท และเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,554.90 บาท ซึ่งแตกต่างจาก आयुम्งคล แสนปัญญา (2559, น.99) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีรายได้เฉลี่ย 34,604.59 บาท

สรุปได้ว่า เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจากงานวิจัยข้างต้น อยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท ซึ่งใกล้เคียงกันทั้ง 3 งานวิจัย และมี 1 งานวิจัยที่แตกต่างไป คือ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีรายได้เฉลี่ย 34,604.59 บาท ซึ่งมองว่าเงินเดือนสูงพอสมควร อาจจะเพราะเจ้าหน้าที่รับราชการมาเป็นเวลานาน

8.1.6 ระดับตำแหน่งราชการ

อารุณี ลอยมา (2562, น.336) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ ร้อยละ 55.88 สอดคล้องกับ อรณุช รันตเลิศสกุล (2557, น.57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมากกว่าครึ่ง มีตำแหน่งระดับชำนาญการ คือ ร้อยละ 53.4 รองลงมา คือ ร้อยละ 38.8 มีตำแหน่งปฏิบัติการ และมีส่วนน้อย ร้อยละ 7.8 มีตำแหน่งระดับอื่นๆ เช่น เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน, ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น.34) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 45.0 อยู่ในระดับชำนาญการ ร้อยละ 38.6 อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 11.6 อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ และ ร้อยละ 4.8 อยู่ในระดับเจ้าพนักงานชำนาญการ และอายุมงคล แสนปัญญา (2559, น.99) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกินครึ่งเล็กน้อยดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 งานวิจัย ระดับตำแหน่งราชการ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการมากที่สุด

8.1.7 สังกัดหน่วยงานระดับใด

ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น.35) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ร้อยละ 75.1 สังกัดหน่วยงานระดับอำเภอ และร้อยละ 24.9 สังกัดหน่วยงานระดับจังหวัด และ ศรัณยา ชูรัตน์ (2556, น.70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 83.7 สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ และ ร้อยละ 16.3 สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 งานวิจัย หน่วยงานสังกัดของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 75 ขึ้นไปสังกัดหน่วยงานระดับอำเภอ และรองลงมา เป็นสังกัดระดับจังหวัด

8.1.8 ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด

ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.35) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 15.60 ปี สอดคล้องกับ อรณุช รันตเลิศสกุล

(2557, น.57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ร้อยละ 40.8 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-15 ปี รองลงมา คือ ร้อยละ 35.0 มีระยะเวลาในการทำงาน 26-35 ปี และมีระยะเวลาทำงาน ร้อยละ 4.8 ทำงานมากกว่าเท่ากับ 36 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 40 ปี และเฉลี่ย 18.79 ปี, มานิต ลาเกลี้ยง (2557, น.40) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 40.2 มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 28.6 มีอายุราชการระหว่าง 6-15 ปี ร้อยละ 16.9 มีอายุราชการระหว่าง 16-25 ปี และร้อยละ 14.3 มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี โดยมีอายุรับราชการต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 35 ปี เฉลี่ย 11.78 ปี และ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.35) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 28.9 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 6-10 ปี ร้อยละ 25.7 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 11-15 ปี ร้อยละ 15.7 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 16-20 ปี ร้อยละ 13.6 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 9.2 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 21-25 ปี ร้อยละ 7.2 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี โดยประสบการณ์การทำงานต่ำสุด 1 ปี ประสบการณ์ทำงานสูงสุด 28 ปี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 12.77 ปี

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 6-15 ปี และอีก 1 งานวิจัยมีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

8.1.9 ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร

ยุพรศ เชาววิทย์ (2556, น.35) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 13.92 ปี สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.35) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ร้อยละ 26.9 มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 6-10 ปี ร้อยละ 22.5 ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 22.5 มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 11-15 ปี และ ร้อยละ 14.9 มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 16-20 ปี ร้อยละ 10.0 ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 21-25 ปี ร้อยละ 3.2 ประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตร มากกว่า 25 ปีโดยประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรต่ำสุด 1 ปี ประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรสูงสุด 26 ปี และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 11.36 ปี

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสบการณ์ด้านส่งเสริมเกษตร เฉลี่ยอยู่ที่ 11.3-13.92 ปี ซึ่งถือว่าข้อมูลใกล้เคียงกันทั้ง 2 งานวิจัย

8.1.10 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ชุตিকাญจน์ คำนา (2557, น.38-39) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 34.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 6-10 ปี ร้อยละ 29.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 18.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 11-15 ปี ร้อยละ 8.4 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอยู่ที่ 21-25 ปี และร้อยละ 7.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอยู่ที่ 16-20 ปี ร้อยละ 1.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มากกว่า 25 ปี โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สูงสุด 26 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 9.67 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับ ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.35) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเกษตรตำบลในจังหวัด สุราษฎร์ธานี เฉลี่ย 12.54 ปี

สรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรหรือ เกษตรตำบล เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 9.67-12.54 ปี

8.1.11 จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ

ชุตিকাญจน์ คำนา (2557, น.39) พบว่า จำนวนตำบลที่รับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 62.5 รับผิดชอบ 2 ตำบล ร้อยละ 16.0 รับผิดชอบ 1 ตำบล และ ร้อยละ 13.6 รับผิดชอบ 3 ตำบล และ ร้อยละ 7.6 รับผิดชอบมากกว่า 3 ตำบล โดยจำนวนตำบลที่รับผิดชอบต่ำสุด 1 ตำบล จำนวนตำบลที่รับผิดชอบสูงสุด 4 ตำบล จำนวนตำบลที่รับผิดชอบเฉลี่ย 2.13 ตำบล สอดคล้องกับ ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.38) พบว่า เกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่รับผิดชอบคนละ 2 ตำบล จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.1 รับผิดชอบ 1 ตำบล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และรับผิดชอบ 3 ตำบล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ซึ่งแตกต่างจาก อรณัฐ รัตนเลิศสกุล (2557, น.59) พบว่าเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลรับผิดชอบ 1 ตำบล มากที่สุด ร้อยละ 64.0 รองลงมา รับผิดชอบ 2 ตำบล ร้อยละ 33.0 และรับผิดชอบมากกว่าหรือเท่ากับ 3 ตำบล ร้อยละ 3.0

สรุปได้ว่า จำนวนตำบลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกินครึ่ง รับผิดชอบ 2 ตำบล และมี 1 งานวิจัยที่พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลรับผิดชอบ 1 ตำบล

8.1.12 ระยะทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่

ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.38) พบว่า ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบมากที่สุด 10–20 กิโลเมตร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะทางน้อยกว่า 10 กิโลเมตร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระยะทาง 21–30 กิโลเมตร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ระยะทางน้อยกว่า 31–40 กิโลเมตร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระยะทาง 41–50 กิโลเมตร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ระยะทางมากกว่า 50 กิโลเมตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างเล็กน้อยกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.39) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 27.7 มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุด 21–30 กิโลเมตร ร้อยละ 24.5 มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุด 11–20 กิโลเมตร ร้อยละ 14.8 มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุด 31–40 กิโลเมตร ร้อยละ 14.4 มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลมากกว่า 50 กิโลเมตร ร้อยละ 11.2 มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุดน้อยกว่า 10 กิโลเมตร และร้อยละ 7.2 มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุด 41–50 กิโลเมตร โดยระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุด คือ 1 กิโลเมตร มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุด 127 กิโลเมตร ระยะทางเฉลี่ย 34.24 กิโลเมตร

สรุปได้ว่า ระยะทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ จากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบมากที่สุดอยู่ระหว่าง 10-30 กิโลเมตร

8.1.13 พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน

ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.38) พบว่า พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบนั้น เกษตรตำบลส่วนใหญ่ มีรถยนต์เป็นของตนเอง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือรถมอเตอร์ไซด์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รถยนต์สำนักงาน จำนวน 3 คน ร้อยละ 3.8 และรถโดยสารประจำทาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานของเกษตรกรตำบล พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่มีรถยนต์เป็นของตนเองถึงร้อยละ 65.4 รองลงมาคือรถมอเตอร์ไซด์ ร้อยละ 29.5

8.2 ความรู้ของเจ้าหน้าที่

คุณศิริภัสสร ร้านกันทาพันธ์ (2561, น.953) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริม การเกษตรผ่านระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ที่ได้รับจากระบบฝึกอบรมและ เยี่ยมเยือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรณุช รัตนเลิศสกุล (2557, น.74) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย MRCF ส่วนมาก อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัย มีความคิดเห็นต่อความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ ความคิดเห็นต่อความรู้ในการจัดทำแผนระดับจังหวัดและการจัดทำแผนระดับเขต สอดคล้อง กับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.40-42) พบว่า แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ด้านการสื่อสารมวลชนในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจากแหล่งความรู้ในประเด็นสื่อบุคคล ได้รับข้อมูล จากเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเหมือนกันง่ายกว่า

สรุปได้ว่า ความรู้ของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อ ความรู้ที่ได้รับการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกันทั้ง 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.3 ความคิดเห็น

คุณศิริภัสสร ร้านกันทาพันธ์ (2561, น.947-948) พบว่า ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในภาพรวมดีมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นอยู่ในระดับมากทั้ง 15 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรมีการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร การจัดการข้อมูล มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการและข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ การถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้

ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตร การวางแผนการเยี่ยมชมในพื้นที่เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการพัฒนาในทุกระดับ และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร การจัดการข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์และพัฒนาส่งเสริมการเกษตรได้ การประสานงานทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การเยี่ยมชมเกษตรกร เป็นการพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล การนิเทศงานทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการเกษตรตามระบบ ฝึกอบรมและเยี่ยมชมใช้ได้ดีกับเกษตรกร การนิเทศงานเป็นการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เจ้าหน้าที่การเกษตรสามารถกำหนดแผนการเยี่ยมชมในแต่ละวัน ได้รับการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และใช้ได้กับการส่งเสริมการเกษตรยุคปัจจุบัน และ Olatunji and Nwaogwugwu (2013, น.18) ทัศนคติของเกษตรกรต่อการฝึกอบรมและระบบการส่งเสริมการเกษตรใน ABIA และ AKWA-IBOM, ประเทศไนจีเรีย et al. จากการสำรวจทัศนคติของเกษตรกรที่มีต่อระบบการจัดการส่งเสริมการฝึกอบรมและการเยี่ยมชม ใน Abia และ Akwa-Ibom ประเทศไนจีเรีย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเกษตรกรผู้ติดต่อที่เป็นตัวแทน 244 ราย (RCFs) และเกษตรกรผู้ติดต่อรายอื่น (OCF) ที่ได้รับการคัดเลือกผ่านขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง พบว่าเกษตรกรตัวอย่าง 67.7% อยู่ในประเภททัศนคติเชิงบวกต่อระบบการส่งเสริมแบบ T&V และ 32.3% มีทัศนคติเชิงลบ

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อผลจากการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในภาพรวมดีมากทั้ง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.4 ความต้องการ

กฤษณ์ราภัสสร ร้านกันทาพันธ์ (2561, น.954-955) พบว่า เจ้าหน้าที่ต้องการให้ปรับระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในส่วนของการกำหนดแผนเยี่ยมชมให้สอดคล้องกับภาระงาน ในปัจจุบันควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น การถ่ายทอดความรู้ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย และสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้

มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะ เวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่ และสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ เพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซากในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.83) พบว่า เกษตรตำบลต้องการให้เพิ่มอัตราค่าจ้าง เกษตรตำบลให้เหมาะสมกับจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ เกษตรตำบลควรใช้รถยนต์สำนักงานและคนขับรถ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการออกพื้นที่ ควรมีคอมพิวเตอร์เพียงพอให้เกษตรกรตำบลใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ต้องการให้ปรับระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในส่วนของการ กำหนดแผนเยี่ยมชมให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันซึ่งตรงกันทั้ง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.5 การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น.86) ได้ระบุว่า ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เป็นกลไกการทำงานที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการถ่ายทอด เทคโนโลยีวิชาการ และข้อมูลข่าวสารไปสู่เกษตรกรอย่างทั่วถึง ภายใต้หลักปรัชญาของงาน ส่งเสริมการเกษตร ที่สอนให้เกษตรกรสามารถช่วยเหลือตัวเองได้โดยมีเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของ กรมส่งเสริมการเกษตร ที่มุ่งมั่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 2 ระบบย่อย คือ ระบบการปฏิบัติงานในพื้นที่ และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติ ได้ตามสภาพที่เป็นจริง และเน้นการมีส่วนร่วมของเกษตรกร

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เป็นกลไก การทำงานที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการถ่ายทอดเทคโนโลยี วิชาการ และข้อมูลสู่เกษตรกรอย่างทั่วถึง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้นทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วยสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับ ระดับตำแหน่งราชการ สภาพทางสังคม ได้แก่ สังกัดหน่วยงานใด ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ ระยะทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ระดับการเยี่ยมเยียนเกษตรกรในตำบลที่รับผิดชอบ และจำนวนครัวเรือนที่เยี่ยมเยียนในหนึ่งวัน รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับความรู้และแหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตร การปฏิบัติงาน ความคิดเห็นและความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ปัญหาและข้อเสนอแนะ สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผลการวิจัยเหล่านี้จะนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และปรับปรุงการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการส่งเสริมการเกษตรต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเขียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจตามระเบียบวิธีการวิจัย รายละเอียดมีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ผู้วิจัยเลือก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล จำนวน 76 ราย ในพื้นที่ 19 อำเภอของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 21 ราย ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวนทั้งสิ้น 97 ราย เก็บข้อมูลจากการสอบถามประชากรทั้งหมด โดยไม่สุ่มตัวอย่าง และการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม 2 ราย เกษตรอำเภอ 5 ราย และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 10 ราย รวม 17 ราย เพื่อร่วมการสนทนากลุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

2.1.2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม มีประเด็น ดังนี้

1) ความคิดเห็น ความต้องการต่อการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

2) ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

3) สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) กับสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดและมาตรวัดข้อมูลในแต่ละประเด็นตามที่ได้กำหนดไว้ แล้วจึงนำข้อมูลตามประเด็นตัวชี้วัดและมาตรวัดมาสร้างเป็นข้อคำถาม ดังนี้

2.2.1 การสร้างแบบสอบถาม ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ และระดับจังหวัดในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระดับตำแหน่ง สังกัดหน่วยงานระดับใด ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานส่งเสริมการเกษตร ระยะทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ ระยะทางเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่ พาหนะที่ใช้เดินทางไปปฏิบัติงาน พื้นที่ตำบลที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมเพียงใด และการเยี่ยมชมเกษตรกรได้วันละประมาณกี่ครัวเรือน

ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน

2.1 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ซึ่งรูปแบบของคำถามในแบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบถูกผิด จำนวน 15 ข้อ เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบถูก 1 คะแนน

ตอบผิด 0 คะแนน

2.2 ระดับการให้ความรู้จากแหล่งต่างๆ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ได้แก่ สื่อนุคคล สื่อกิจกรรม สื่อสารมวลชน และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยจะให้คะแนนแต่ละคำถาม ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 ความคิดเห็น ความต้องการสนับสนุน และตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยจะให้คะแนนแต่ละคำถาม ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายเกษตรอำเภอ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวน 17 ราย มีประเด็นการสนทนา ดังนี้

- 1) ความคิดเห็น และความต้องการต่อการส่งเสริมการเกษตร
- 2) ด้านความคิดเห็นอย่างไรบ้างใน

การส่งเสริมการเกษตร 3) ด้านความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตร 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตร 5) การดำเนินงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมที่ผ่านมามีปัญหาอะไรบ้าง 6) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม 7) สภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) กับสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) และ8) แนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

2.2.3 การตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบความเหมาะสม และให้คำแนะนำเพื่อที่จะนำมาแก้ไข และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) โดยผู้ให้ความหมาย ดังนี้ เสนอ ภิรม จิตรฟ่อง (2545, น.220) การหาค่าความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ด้วยวิธีของ Rovinelli และ Hambelton โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีของความสอดคล้องมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ คือ ผลรวมการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นได้นำมาเพื่อหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{ค่า IOC} = \frac{109.03}{115} = 0.95$$

สรุปผลของการหาค่าความเที่ยงตรงนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.95 เกณฑ์ในการตัดสินของ IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้

2.2.4 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวน 30 ราย เพื่อที่จะทำการเก็บข้อมูลในการวิจัย และนำผลจากการสอบถามไปทำการทดสอบเพื่อหาค่าของความเชื่อมั่น (reliability consistency) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha หรือ Cronbach) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ซึ่งบุญชม ศรีสะอาด (2535, น.107) อธิบายว่า การหาค่าของความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ (Cronbach) มีความเหมาะสมสำหรับใช้เครื่องมือที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = k \frac{\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]}{k-1}$$

โดยที่

α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนของข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s^2 แทน ความแปรปรวนคะแนนรวม

สำหรับเกณฑ์ความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ควรมีค่าสูงกว่า 0.70 จึงจะถือว่า เครื่องมือวิจัยนั้น มีผลการวัดมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่นตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยการ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

- 1) แหล่งความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.978
- 2) การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เท่ากับ 0.947
- 3) ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.927

4) ความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.922

5) ปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.915

6) ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.930

สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha หรือ Cronbach) มีค่าสูงกว่า 0.70 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ซึ่งประกอบด้วยคำชี้แจง เนื้อหาคำถาม เพื่อจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อไปสอบถามในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอเพื่อขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 4 สาย จำนวน 76 ราย และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานสำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 21 ราย โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 14 -31 มกราคม 2563

โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอทั้ง 4 สาย พร้อมชี้แจงรายละเอียดการวิจัย

2) ชี้แจงรายละเอียดการวิจัย และขั้นตอนการตอบแบบสอบถามให้กับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ ตามเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอทั้ง 4 สาย

3) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ เมื่อได้รับข้อมูลแล้วทบทวนข้อมูลให้สมบูรณ์ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนมกราคม 2563 และบันทึกข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 รวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน 17 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เกษตรอำเภอ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมกับผู้ช่วยของนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีประสบการณ์ในการส่งเสริมการเกษตร โดยการสนทนากลุ่มย่อยตามประเด็นที่ได้กำหนดและดำเนินการชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้ให้ข้อมูลได้รับทราบ และให้ผู้ช่วยนักวิจัยร่วมกันดำเนินการเพื่อการสนทนากลุ่ม และมีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมตลอดจนข้อซักถามต่างๆ และนำมาสรุปเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเด็นอย่างละเอียด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน

แบบประเมินความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน ลักษณะคำถามเป็นแบบถูกผิด มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ โดยมีคำตอบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คือ ถูก และผิด โดยแบ่ง ดังนี้

ตอบถูก ให้คะแนน เท่ากับ 1

ตอบผิด ให้คะแนน เท่ากับ 0

แบบประเมินแหล่งความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ โดยแปลความหมายของคะแนนตามค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ของการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

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

เกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยแหล่งความรู้ คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ได้รับข้อมูล ข่าวสารระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ได้รับข้อมูล ข่าวสารระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ได้รับข้อมูล ข่าวสารระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ได้รับข้อมูล ข่าวสารระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ได้รับข้อมูล ข่าวสารระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5 การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

ความคิดเห็น ความต้องการ ปัญหาและข้อเสนอแนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การจัดอันดับ โดยแปลความหมายคะแนนตามค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์
ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

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

เกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตร คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ความคิดเห็น/ความต้องการ/
ปัญหา/ข้อเสนอแนะระดับมากที่สุด

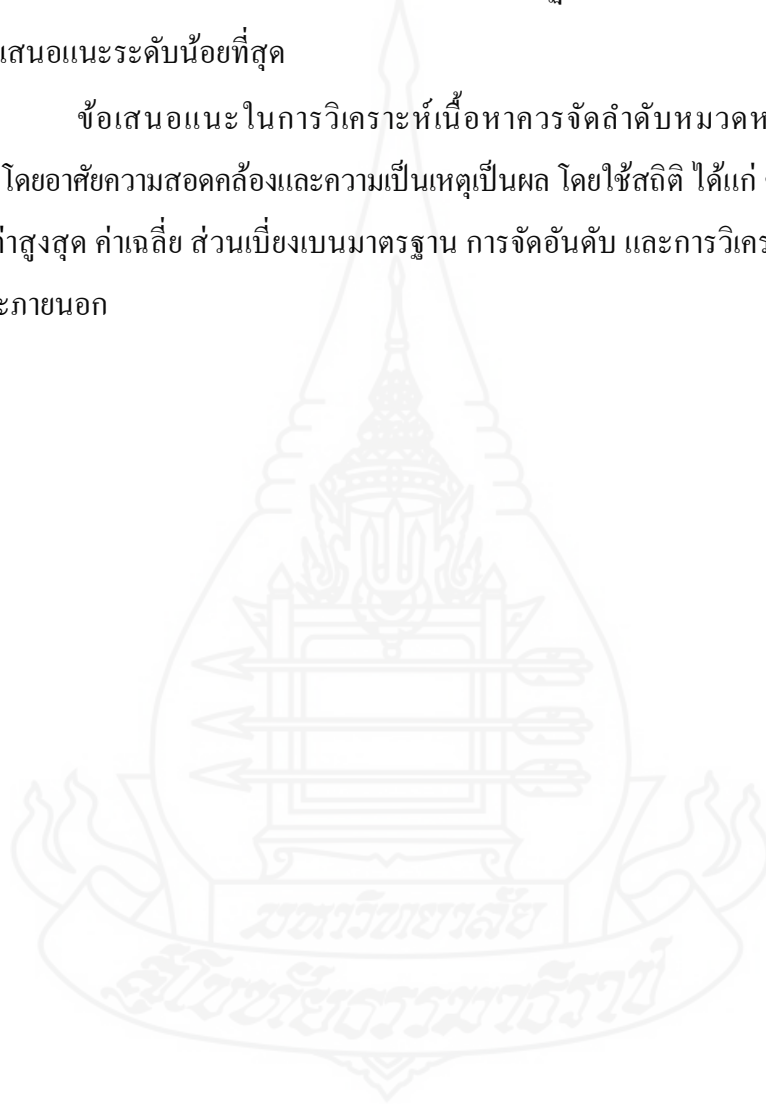
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ความคิดเห็น/ความต้องการ/
ปัญหา/ข้อเสนอแนะระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ความคิดเห็น/ความต้องการ/
ปัญหา/ข้อเสนอแนะระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ความคิดเห็น/ความต้องการ/
ปัญหา/ข้อเสนอแนะระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ความคิดเห็น/ความต้องการ/
ปัญหา/ข้อเสนอแนะระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์เนื้อหาควรจัดลำดับหมวดหมู่ความสำคัญแบบ
ความเรียง โดยอาศัยความสอดคล้องและความเป็นเหตุเป็นผล โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
ภายในและภายนอก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูลออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมชม

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 6 สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระดับหน่วยงาน ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานด้านการส่งเสริมการเกษตร ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบล พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ความสามารถในการเยี่ยมชมเกษตรกร และจำนวนครัวเรือนในการเยี่ยมชมต่อวัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ

พื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียด
ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 97

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	35.1
หญิง	63	64.9
2. อายุ (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30	19	19.6
31 – 40	56	57.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 41	22	22.7
ค่าต่ำสุด 24 ปี ค่าสูงสุด 58 ปี		
ค่าเฉลี่ย 36.40 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.603		
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.0
ปริญญาตรี	73	75.3
ปริญญาโท	22	22.7
4. สถานภาพสมรส		
โสด	45	46.4
สมรสอยู่ด้วยกัน	46	47.4
สมรสแยกกันอยู่	3	3.1
หย่าร้างหรือหม้าย	3	3.1
5. เงินเดือน (บาท)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 16,000	10	10.3
16,001 – 26,000	58	59.7
26,001 – 36,000	25	25.8
มากกว่าหรือเท่ากับ 36,001	4	4.2
ค่าต่ำสุด 16,000 บาท ค่าสูงสุด 52,000 บาท		
ค่าเฉลี่ย 22,044 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.116		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 97

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. ระดับตำแหน่งราชการ		
พนักงานราชการ	18	18.6
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ	41	42.3
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ	37	38.1
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ	1	1.0
7. ระดับหน่วยงาน		
ระดับอำเภอ	76	78.4
ระดับจังหวัด	21	21.6
8. ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5	29	29.9
6 – 9	17	17.5
10 – 13	21	21.6
14 – 17	19	19.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 18	11	11.3
ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 36 ปี ค่าเฉลี่ย 9.90 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.960		
9. ประสบการณ์ทำงาน		
ด้านการส่งเสริมการเกษตร (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	16	16.4
2 - 5	29	29.9
6 – 9	16	16.5
10 – 13	22	22.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 14	14	14.5
ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 26 ปี ค่าเฉลี่ย 8.50 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.428		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 97

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
10. ระยะเวลาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	17	17.5
2 – 5	33	34.0
6 – 9	14	14.4
10 – 13	21	21.6
มากกว่าหรือเท่ากับ 14	12	12.5
ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 24 ปี ค่าเฉลี่ย 6.60 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.308		
11. จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ		
1 ตำบล	28	28.9
2 ตำบล	40	41.2
มากกว่า 2 ตำบล	8	29.9
ค่าต่ำสุด 1 ค่าสูงสุด 3 ค่าเฉลี่ย 2.45		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.200		
12. ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงตำบลที่รับผิดชอบ (กิโลเมตร)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20	11	14.4
21 – 30	19	25.0
31 – 40	13	17.3
41 – 50	15	19.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 51	18	23.6
ค่าต่ำสุด 2 กิโลเมตร ค่าสูงสุด 88 กิโลเมตร		
ค่าเฉลี่ย 15.40 กิโลเมตร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.831		
13. พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในพื้นที่		
รถจักรยานยนต์	13	17.2
รถยนต์ส่วนบุคคล	57	75.0
รถราชการ	5	6.5
อื่น ๆ ได้แก่ ให้คนในพื้นที่มารับ	1	1.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 97

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
14. ระดับการเยี่ยมชมเกษตรกรในตำบลที่รับผิดชอบ		
มากที่สุด	4	5.3
มาก	27	35.5
ปานกลาง	33	43.5
น้อย	11	14.4
น้อยที่สุด	1	1.3
15. จำนวนครัวเรือนที่เยี่ยมชมในหนึ่งวัน (ครัวเรือน)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5	38	50.0
6 – 10	27	35.5
มากกว่าหรือเท่ากับ 11	11	14.5
ค่าต่ำสุด 1 ครัวเรือน ค่าสูงสุด 12 ครัวเรือน ค่าเฉลี่ย 4.50 ครัวเรือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.147		

จากตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 64.9 เป็นเพศหญิง รองลงมา ร้อยละ 35.1 เป็นเพศชาย ตามลำดับ

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 57.7 อายุ 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 22.7 มากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี ร้อยละ 19.6 อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ตามลำดับ อายุเฉลี่ย 36.40 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 75.3 ปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 22.7 ปริญญาโท ร้อยละ 2.0 ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 47.4 สมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 46.4 โสด ร้อยละ 3.1 สมรสแยกกันอยู่และหย่าร้างหรือหม้าย ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 59.7 เงินเดือน 16,001-26,000 บาท ร้อยละ 25.8 เงินเดือน 26,001-36,000 บาท ร้อยละ 10.3 เงินเดือนน้อยกว่า 16,000 บาท ร้อยละ 4.2 เงินเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 36,001 บาท ตามลำดับ เงินเดือนเฉลี่ย 22,044 บาท/ปี

ระดับตำแหน่งราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 42.3 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 38.1 มีตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ ร้อยละ 18.6 มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 1.0 เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ

ระดับหน่วยงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 78.4 ปฏิบัติงานระดับอำเภอ ร้อยละ 21.6 ปฏิบัติงานระดับจังหวัด ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 29.9 ปฏิบัติมาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 21.6 ปฏิบัติงาน 10-13 ปี ร้อยละ 19.7 ปฏิบัติงาน 14-17 ปี ร้อยละ 17.5 ปฏิบัติงาน 6-9 ปี ร้อยละ 11.3 ปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี ตามลำดับ เฉลี่ย 9.90 ปี

ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 29.9 ปฏิบัติงาน 2-5 ปี ร้อยละ 22.7 ปฏิบัติงาน 10-13 ปี ร้อยละ 16.5 ปฏิบัติงาน 6-9 ร้อยละ 16.4 ปฏิบัติงานน้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 14.5 ปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 14 ปี ตามลำดับ เฉลี่ย 8.50 ปี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 34.0 ปฏิบัติงาน 2-5 ปี ร้อยละ 21.6 ปฏิบัติงาน 10-13 ปี ร้อยละ 17.5 ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 14.4 ปฏิบัติงาน 6-9 ปี ร้อยละ 12.5 ปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 14 ปี เฉลี่ย 6.60 ปี

จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 41.20 จำนวน 2 ตำบล ร้อยละ 29.9 มากกว่า 2 ตำบล และร้อยละ 28.9 จำนวน 1 ตำบล เฉลี่ย 2.45 ตำบล

ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล ร้อยละ 25.0 ปฏิบัติงาน 21-30 กิโลเมตร ร้อยละ 23.6 ปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 51 กิโลเมตร ร้อยละ 19.7 ปฏิบัติงาน 41-50 กิโลเมตร ร้อยละ 17.3 ปฏิบัติงาน 31-40 กิโลเมตร และร้อยละ 14.4 ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 กิโลเมตร เฉลี่ย 15.40 กิโลเมตร

พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล ร้อยละ 75.0 รถยนต์ส่วนบุคคล ร้อยละ 17.2 รถจักรยานยนต์ ร้อยละ 6.5 รถราชการ และร้อยละ 1.3 ให้คนในพื้นที่มารับ

ระดับการเยี่ยมชมเกษตรกรในตำบลที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีการเยี่ยมชมในตำบลที่รับผิดชอบ ร้อยละ 43.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 35.5 ระดับมาก ร้อยละ 14.4 ระดับน้อย ร้อยละ 5.3 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.3 ระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

จำนวนครัวเรือนที่เยี่ยมชมในหนึ่งวัน พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่เยี่ยมชมในหนึ่งวัน ร้อยละ 50.0 เยี่ยมเยือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครัวเรือน ร้อยละ 35.5 เยี่ยมเยือน 6-10 ครัวเรือน ร้อยละ 14.5 เยี่ยมเยือน มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ครัวเรือน

ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม

ความรู้และแหล่งความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมชม 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 2.1 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตร 2.2 แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ซึ่งการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม

ตารางที่ 4.2 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม

ข้อ	ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม	เฉลี่ย	ความรู้ผู้ตอบถูก		
			จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1	ระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม เน้นการฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชมเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง และทำงานเป็นทีม	ถูก	77	79.4	7
2	ระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม มีเป้าหมายการดำเนินงาน ตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเดียว (เฉลย: ตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์)	ผิด	76	78.4	9
3	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม ประจำปีงบประมาณ	ถูก	95	97.9	2
4	การแก้ไขปัญหาการผลิต ศัตรูพืชและอื่นๆ เฉพาะกรมส่งเสริมการเกษตร (เฉลย: ดำเนินการทุกส่วนราชการ)	ผิด	76	78.4	9
5	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม ได้กำหนดแผนการเยี่ยมชมระดับตำบล สัปดาห์ และวัน	ถูก	88	90.7	5
6	การใช้ระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานเฉพาะ โครงการที่สำคัญในระดับพื้นที่ (เฉลย: เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานทุกโครงการ)	ผิด	61	62.9	12

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรม และเยี่ยมเยียน	เฉลี่ย	N = 97		
			จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
7	ระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ	ถูก	96	99.0	1
8	การปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน โดยนำมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรเฉพาะ ระดับตำบลเท่านั้น (เฉลี่ย: เพื่อจัดทำแผนระดับตำบล อำเภอ จังหวัด)	ผิด	85	87.6	6
9	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ	ถูก	95	97.9	2
10	การจัดการข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ การจัดการข้อมูล และการจัดทำแผน	ถูก	77	79.4	7
11	ระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ให้มีความสำคัญกับการ พัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ โดยใช้ระบบโรงเรียน เกษตรกรเป็นเครื่องมือ	ถูก	66	68.0	11
12	วันจันทร์และวันศุกร์ หลังจากประชุมเพื่อวางแผนหรือ สรุปผลการปฏิบัติงานแล้ว สามารถลงปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้ตามความเหมาะสม	ถูก	93	95.9	4
13	งานนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ แปลงใหญ่ โครงการพระราชดำริ วิสาหกิจชุมชน (เฉลี่ย: แปลงใหญ่ และ ศพก.)	ผิด	31	32.0	14
14	การนิเทศงานมี 3 ระดับ คือ ส่วนกลาง เขต จังหวัด นิเทศ งานปีละ 3 ครั้ง (เฉลี่ย: มี 2 ระดับ คือ ส่วนกลาง/เขต ปีละ ๓ ครั้ง)	ผิด	33	34.0	13
15	วันพุธเป็นวันปฏิบัติงานตามแผนเยี่ยมเยียนงานนโยบาย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบบูรณาการ (เฉลี่ย: วันพฤหัสบดี)	ผิด	28	28.9	15

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.2 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน เมื่อพิจารณาจากผู้ที่ต้องได้ถูกต้อง พบว่า คำถามความรู้ที่มีผู้ตอบถูกต้องมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียน การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล (ร้อยละ 99.0) การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบมีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน และมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ประจำปีงบประมาณ (ร้อยละ 97.9)

ส่วนคำถามความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน เมื่อพิจารณาจากผู้ตอบผิดมากที่สุด ได้แก่ วันพฤหัสบดีเป็นวันปฏิบัติงานตามแผนเยี่ยมเยียนงานนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบบูรณาการ (ร้อยละ 28.9) งานนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ แปลงใหญ่ และศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ร้อยละ 32.0) การนิเทศงานมี 2 ระดับ คือ ส่วนกลาง/เขต ปีละ 3 ครั้ง และระดับจังหวัด ปีละ 6 ครั้ง (ร้อยละ 34.0)

ตารางที่ 4.3 สรุปผลความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน

N = 97			
จำนวนข้อที่ตอบถูก	ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 – 2	น้อยที่สุด	0	0.0
3 – 4	น้อย	1	1.1
5 – 6	ปานกลาง	13	13.5
7 – 8	มาก	22	22.6
9 - 15	มากที่สุด	61	62.8

ค่าต่ำสุด 4 ข้อ ค่าสูงสุด 14 ข้อ
ค่าเฉลี่ย 8.62 ข้อ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.369

จากตารางที่ 4.3 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า ร้อยละ 62.8 เจ้าหน้าที่ตอบถูกต้องได้ 9-15 ข้อ ร้อยละ 22.6 ตอบถูกต้องได้ 7-8 ข้อ ร้อยละ 13.5 ตอบถูกต้องได้ 5-6 ข้อ ร้อยละ 1.1 ตอบถูกต้องได้ 3-4 ข้อ โดยเจ้าหน้าที่ตอบได้ถูกต้อง เฉลี่ย 8.62 ข้อ

2.2 แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

จากการสอบถามนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษแหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.4 ตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 97

ประเด็น	ระดับการได้รับข้อมูล ข่าวสาร(จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๕)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
1. สื่อบุคคล						3.61	มาก	3
						(0.688)		
1.1 ผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	33 (34.0)	45 (46.4)	19 (19.6)	3.85 (0.721)	มาก	1
1.2 เพื่อนร่วมงาน ในสำนักงาน	0 (0.0)	3 (3.1)	27 (27.8)	52 (53.6)	15 (15.5)	3.81 (0.726)	มาก	2
1.3 เพื่อนทั่วไป	0 (0.0)	7 (7.2)	69 (71.1)	17 (17.5)	4 (4.2)	3.18 (0.617)	ปาน กลาง	3
2. สื่อกิจกรรม						3.80	มาก	2
						(0.737)		
2.1 การศึกษาดูงาน/การ ทัศนศึกษา	4 (4.2)	11 (11.3)	21 (21.6)	49 (50.5)	12 (12.4)	3.55 (0.989)	มาก	5
2.2 การจัดนิทรรศการ	0 (0.0)	18 (18.6)	34 (35.1)	37 (38.1)	8 (8.2)	3.36 (0.880)	ปาน กลาง	6
2.3 การฝึกอบรม	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (25.8)	54 (55.6)	18 (18.6)	3.92 (0.665)	มาก	4
2.4 การประชุม	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (11.3)	75 (77.4)	11 (11.3)	4.00 (0.478)	มาก	2
2.5 การสัมมนา	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (19.6)	56 (57.7)	22 (22.7)	4.03 (0.652)	มาก	1
2.6 การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	0 (0.0)	3 (3.2)	20 (20.6)	50 (51.5)	24 (24.7)	3.97 (0.763)	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับการได้รับข้อมูล ข่าวสาร(จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
3. สื่อสารมวลชน						3.29 (0.877)	ปาน กลาง	4
3.1 เอกสารทางราชการ	0 (0.0)	8 (8.2)	23 (23.7)	54 (55.7)	12 (12.4)	3.72 (0.787)	มาก	1
3.2 ไปสเตอร์	0 (0.0)	14 (14.5)	33 (34.0)	42 (43.3)	8 (8.2)	3.45 (0.841)	มาก	2
3.3 แผ่นพับ	0 (0.0)	17 (17.5)	30 (30.9)	46 (47.4)	4 (4.2)	3.38 (0.822)	ปาน กลาง	3
3.4 วารสาร	3 (3.1)	11 (11.3)	34 (35.1)	45 (46.4)	4 (4.1)	3.37 (0.857)	ปาน กลาง	4
3.5 เอกสารเผยแพร่	3 (3.1)	13 (13.4)	34 (35.1)	43 (44.3)	4 (4.1)	3.32 (0.874)	ปาน กลาง	6
3.6 วิทยุกระจายเสียง	20 (20.6)	24 (24.7)	39 (40.2)	14 (14.5)	0 (0.0)	2.48 (0.980)	น้อย	7
3.7 โทรทัศน์	4 (4.1)	15 (15.5)	28 (28.9)	42 (43.3)	8 (8.2)	3.36 (0.980)	ปาน กลาง	5
4. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ						3.91 (0.711)	มาก	1
4.1 Website (เว็บไซต์)	0 (0.0)	3 (3.1)	10 (10.3)	60 (61.9)	24 (24.7)	4.08 (0.687)	มาก	1
4.2 Facebook (เฟสบุ๊ก)	0 (0.0)	3 (3.1)	30 (30.9)	45 (46.4)	19 (19.6)	3.82 (0.777)	มาก	3
4.3 Line (ไลน์)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (13.4)	68 (70.1)	16 (16.5)	4.03 (0.548)	มาก	2
4.4 Youtube (ยูทูป)	0 (0.0)	4 (4.1)	38 (39.2)	35 (36.1)	20 (20.6)	3.73 (0.835)	มาก	4
เฉลี่ยรวมทั้งหมด						3.65 (0.753)	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ในการรับข้อมูลต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมเยียน จากแหล่งความรู้ต่างๆ ปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณารายประเด็นตามสื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับข้อมูลความรู้ พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความคิดเห็นต่อการรับข้อมูลการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมเยียน จากสื่อต่างๆ ระดับมาก โดยได้เรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามแหล่งความรู้จากสื่อต่างๆ ในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

สื่อบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ จากผู้บังคับ (ค่าเฉลี่ย 3.85) จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ จากเพื่อนทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.18) ตามลำดับ

สื่อกิจกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ได้แก่ จากการสัมมนา (ค่าเฉลี่ย 4.03) จากการประชุม (ค่าเฉลี่ย 4.00) จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.97) จากการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.92) จากการศึกษาดูงานและทัศนศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.55) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ การจัดนิทรรศการ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตามลำดับ

สื่อสารมวลชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ เอกสารทางราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) โปสเตอร์ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ระดับปานกลาง 4 ประเด็น ได้แก่ แผ่นพับ (ค่าเฉลี่ย 3.38) วารสาร (ค่าเฉลี่ย 3.37) โทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 3.36) เอกสารเผยแพร่ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และระดับน้อย 1 ประเด็น ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง (ค่าเฉลี่ย 2.48) ตามลำดับ

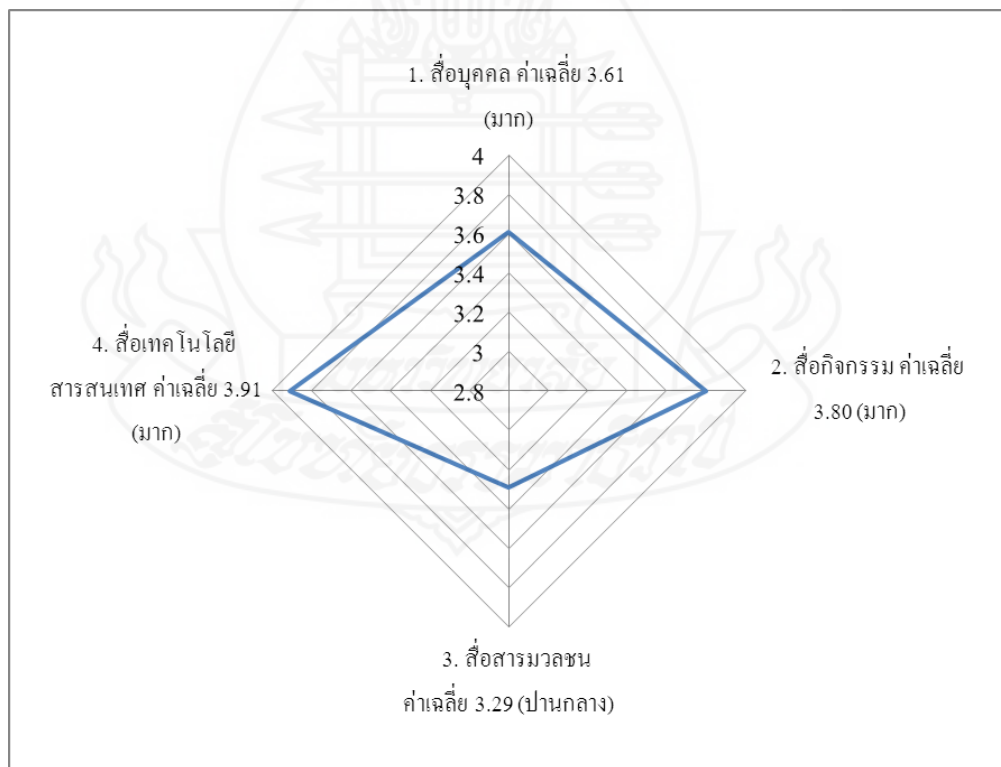
สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ Website (ค่าเฉลี่ย 4.08) Line (ค่าเฉลี่ย 4.03) Facebook (ค่าเฉลี่ย 3.82) Youtube (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

N = 97

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. สื่อบุคคล	3.61	0.688	มาก	3
2. สื่อกิจกรรม	3.80	0.737	มาก	2
3. สื่อสารมวลชน	3.29	0.877	ปานกลาง	4
4. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.91	0.711	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.65	0.753	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม จากแหล่งความรู้ต่างๆ ปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณารายประเด็นตามสื่อที่ได้รับข้อมูลความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ สื่อเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 3.91) สื่อกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.80) และสื่อบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.61) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ สื่อสารมวลชน (ค่าเฉลี่ย 3.29)



ภาพที่ 4.1 สรุปความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

3.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษาความรู้ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

N = 97

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความหมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
	1. การถ่ายทอดความรู้							
						(0.603)		
1.1 การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การเรียนรู้	0	0	23	58	16	3.92	มาก	4
	(0.0)	(0.0)	(23.7)	(59.8)	(16.5)	(0.630)		
1.2 การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรในด้านสมรรถนะทัศนคติที่ดีมีศักยภาพ	0	0	21	53	23	4.02	มาก	1
	(0.0)	(0.0)	(21.7)	(54.6)	(23.7)	(0.676)		
1.3 การพัฒนาถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ต่างๆ	0	0	16	66	15	3.98	มาก	3
	(0.0)	(0.0)	(16.5)	(68.0)	(15.5)	(0.568)		
1.4 การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ผ่านเวทีประชุม	0	0	13	69	15	4.02	มาก	1
	(0.0)	(0.0)	(13.4)	(71.1)	(15.5)	(0.539)		
2. การเยี่ยมเยียน						3.76	มาก	2
						(0.824)		
2.1 มีแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน	0	10	21	42	24	3.82	มาก	2
	(0.0)	(10.4)	(21.6)	(43.3)	(24.7)	(0.924)		
2.2 มีการจัดแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล	0	4	17	60	16	3.90	มาก	1
	(0.0)	(4.1)	(17.5)	(61.9)	(16.5)	(0.708)		
2.3 ประสานการบูรณาการการทำงานทุกภาคส่วน	4	8	23	46	16	3.63	มาก	4
	(4.2)	(8.2)	(23.7)	(47.4)	(16.5)	(0.991)		
2.4 แก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกรรวดเร็ว	0	0	39	46	12	3.72	มาก	3
	(0.0)	(0.0)	(40.2)	(47.4)	(12.4)	(0.673)		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและ					ค่าเฉลี่ย (๕)	ความ หมาย	อันดับ
	เยี่ยมเยียน (จำนวน/ร้อยละ)							
	1	2	3	4	5			
3. การสนับสนุน						3.26	ปาน	5
						(0.626)	กลาง	
3.1 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรให้มี ขวัญกำลังใจ สมรรถนะ	0 (0.0)	11 (11.3)	44 (45.4)	38 (39.2)	4 (4.1)	3.36 (0.738)	ปาน กลาง	2
3.2 การสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ยานพาหนะ เป็นต้น	12 (12.4)	20 (20.6)	44 (45.4)	4 (4.1)	17 (17.5)	2.93 (0.206)	ปาน กลาง	4
3.3 พื้นที่ได้รับการพัฒนา ตามศักยภาพ เกษตรกร ได้รับการบริการตรงตาม ต้องการ	0 (0.0)	11 (11.3)	45 (46.4)	37 (38.1)	4 (4.2)	3.35 (0.736)	ปาน กลาง	3
3.4 การพัฒนาระบบการ ให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ พัฒนาระบบเทคโนโลยี	0 (0.0)	8 (8.3)	52 (53.6)	24 (24.7)	13 (13.4)	3.43 (0.827)	มาก	1
4. การนิเทศงาน						3.42	มาก	4
						(0.664)		
4.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรได้รับการนิเทศ งานทำให้มีความรู้	0 (0.00)	4 (4.2)	37 (38.1)	56 (57.7)	0 (0.00)	3.53 (0.578)	มาก	1
4.2 เจ้าหน้าที่สามารถ ปฏิบัติงานไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ได้รับการ สนับสนุน รวดเร็วและ ถูกต้อง	0 (0.0)	16 (16.5)	40 (41.2)	41 (42.3)	0 (0.0)	3.25 (0.725)	ปาน กลาง	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและ เยี่ยมเยียน (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๕)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
4.3 การดำเนินงาน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงาน และผู้รับการนิเทศงาน	0 (0.0)	8 (8.2)	37 (38.2)	52 (53.6)	0 (0.0)	3.45 (0.645)	มาก	3
4.4 การดำเนินงานตาม ภารกิจกรมส่งเสริม การเกษตรบรรลุดตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	0 (0.0)	8 (8.2)	40 (41.2)	45 (46.4)	4 (4.2)	3.46 (0.708)	มาก	2
5. การจัดการข้อมูล						3.59 (0.691)	มาก	3
5.1 การเข้าถึงข้อมูลได้ รวดเร็ว แม่นยำ และชัดเจน ด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ ให้เกิดประโยชน์	0 (0.0)	8 (8.2)	27 (27.9)	54 (55.7)	8 (8.2)	3.63 (0.752)	มาก	2
5.2 ทบทวนและการจัดทำ ข้อมูลด้านการเกษตร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	0 (0.0)	4 (4.2)	21 (21.6)	68 (70.0)	4 (4.2)	3.74 (0.599)	มาก	1
5.3 การจัดทำแผนพัฒนา การเกษตรระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ตรงตาม ความต้องการของเกษตรกร	0 (0.0)	4 (4.3)	46 (47.2)	39 (40.2)	8 (8.3)	3.52 (0.708)	มาก	3
5.4 การวิเคราะห์และการ วางแผนการผลิตรายบุคคล (IFPP) ตรงตามความ ต้องการของเกษตรกร	0 (0.0)	8 (8.2)	38 (39.2)	47 (48.5)	4 (4.1)	3.48 (0.708)	มาก	4
เฉลี่ยรวมทั้งหมด						3.60 (0.681)	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมชม 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามองค์ประกอบการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

การถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรในด้านสมรรถนะ ทักษะคติที่ดีมีศักยภาพและทักษะนำไปใช้พัฒนางานส่งเสริมการเกษตร การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ผ่านเวทีประชุมเพื่อการบริหารเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเวทีการฝึกอบรมเฉพาะกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.02) การพัฒนาถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ต่างๆ ในงานส่งเสริมการเกษตร เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.98) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประเด็นการเรียนรู้ การจัดรูปแบบการเรียนรู้ชัดเจนและสำรวจความต้องการเรียนรู้จากเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

การเยี่ยมชม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ มีการจัดแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.90) มีแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน (แผนรายปี/ รายเดือน) เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ (ค่าเฉลี่ย 3.82) การแก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกรมีความรวดเร็ว และทันสถานการณ์อย่างมีแบบแผนมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.72) ประสานการบูรณาการในการทำงานของทุกภาคส่วนโดยยึดพื้นที่และเป้าหมายร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

การสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาระบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้มีขวัญกำลังใจ สมรรถนะ มีระบบวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.36) พื้นที่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและเกษตรกรได้รับบริการตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.35) การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ (ค่าเฉลี่ย 2.93) ตามลำดับ

การนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการนิเทศงานทำให้มีความรู้

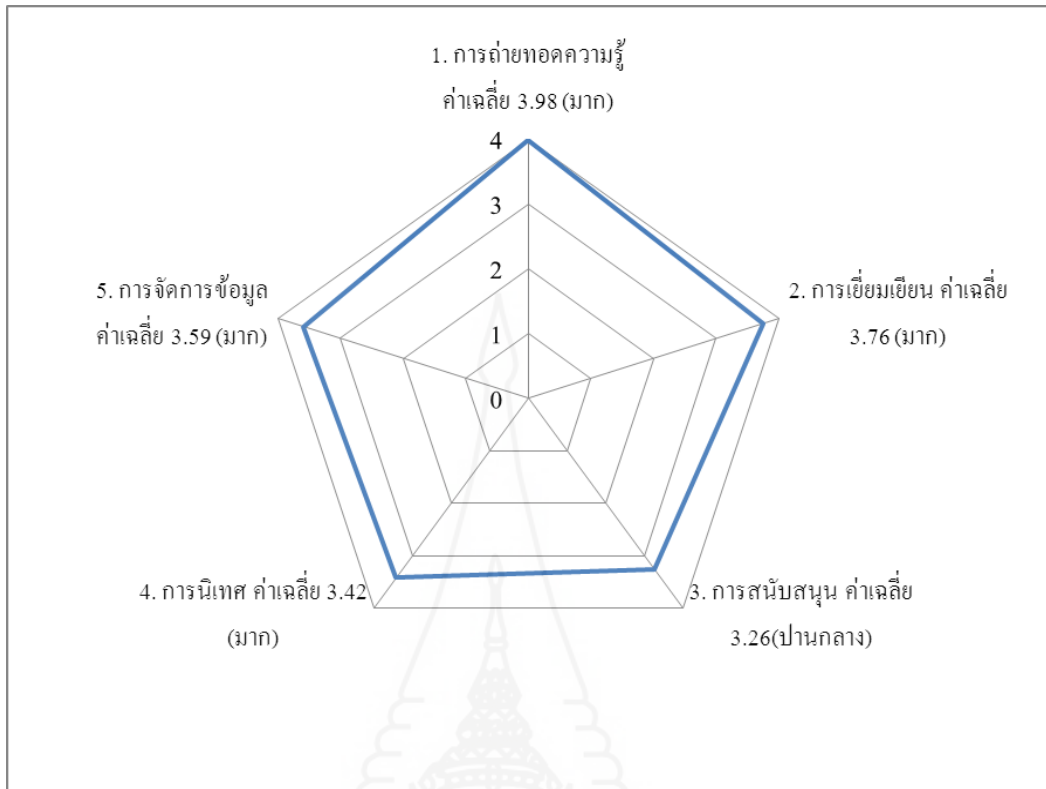
ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 3.53) การดำเนินงานตามภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.46) การดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.45) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนและได้รับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างรวดเร็วและมีความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ

การจัดการข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ ทบทวนและการจัดทำข้อมูลด้านการเกษตร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานและโครงการ (ค่าเฉลี่ย 3.74) การเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และมีความชัดเจนด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.63) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ตรงตามความต้องการของเกษตรกรและกลุ่มเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.52) การวิเคราะห์และการวางแผนการผลิตรายบุคคล (IFPP) ตรงตามความต้องการของเกษตรกร และกลุ่มเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 สรุปความรู้การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 97				
ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. การถ่ายทอดความรู้	3.98	0.603	มาก	1
2. การเยี่ยมเยียน	3.76	0.824	มาก	2
3. การสนับสนุน	3.26	0.626	ปานกลาง	5
4. การนิเทศ	3.42	0.664	มาก	4
5. การจัดการข้อมูล	3.59	0.691	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.60	0.681	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความคิดเห็นต่อระดับความรู้การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.98) การเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 3.76) การจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 3.59) การนิเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 3.26)



ภาพที่ 4.2 สรุปความรู้ตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

3.2 จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียน พบว่า

3.2.1 ด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียนค่อนข้างดี เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการถ่ายทอดความรู้สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับระบบฝึกอบรมและเขียนเขียน ในเวทีตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียนบ่อยครั้ง และมีคู่มือในการปฏิบัติงานตามระบบตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียน ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับ มีการดำเนินการร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียน มีการถ่ายทอดความรู้ มีการเขียนเขียนเกษตรกร ได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ ได้รับการติดตามนิเทศงาน และมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียนได้

3.2.2 ด้านแหล่งความรู้ จากความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

1) การปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม โดยกรมส่งเสริมการเกษตร ได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สามารถเข้าถึงเกษตรกรได้มากขึ้น ซึ่งในพื้นที่มีภาระงานมาก งานนโยบายมีความเร่งด่วน ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ต้องดำเนินการปรับแผนปฏิบัติงาน อีกทั้งปัญหาของเกษตรกรจำเป็นต้องร่วมกันบูรณาการหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา มีการเชื่อมโยงบูรณาการร่วมกัน ซึ่งปัจจุบันทำได้น้อยมาก เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน ภาระงานของแต่ละหน่วยมีมาก ทำให้การบริหารจัดการไม่ค่อยประสบความสำเร็จ

2) การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ได้กำหนดแผนการส่งเสริมการเกษตร ดังนี้ วันจันทร์ประชุมเพื่อวางแผนการทำงานและกำหนดเป้าหมายในแต่ละจุด เตรียมประเด็นในการถ่ายทอดความรู้ องค์กรความรู้ ผ่านสื่อต่างๆ วันอังคารงานตามภารกิจกรม ได้แก่ งานเน้นหนัก หากมีงานระดับอำเภอแทรกก็จำเป็นต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน วันพุธงานตามภารกิจกรม งานปกติ หากมีงานนโยบายเร่งด่วนก็จำเป็นต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน วันพฤหัสบดีงานนโยบายกระทรวง หากมีงานอื่นแทรกก็ต้องจำเป็นต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน และวันศุกร์เป็นวันประชุมเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน และวันสำรองในการทำงาน มีการนำปัญหาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้มาสรุปในประเด็นหลักๆ เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา หรือหาแนวทางในการส่งเสริมการเกษตรต่อไป

3) การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการดำเนินงานโครงการต่างๆ ต้องทำการบันทึกข้อมูลลงในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่รุ่นเก่า ขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนเกษตรกรส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ การส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องปรับแนวทางการส่งเสริมการเกษตรให้มีความทันสมัยขึ้น ประกอบกับเกษตรกรส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ ดังนั้นจึงควรปรับระบบการส่งเสริมการเกษตรให้ทันสมัย และสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ดี

4) ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น

ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ช่วยทำให้การส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากการลงพื้นที่เพื่อเยี่ยมเยียนเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถรับรู้สถานการณ์การผลิตและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนำมาวิเคราะห์เพื่อที่จะแก้ปัญหาได้ทันเหตุการณ์ ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมากยิ่งขึ้น ทำให้การส่งเสริมการเกษตรทำได้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้จริง

ผลการสนทนา ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริงกับพื้นที่ เนื่องจากเป็นระบบที่มีความเน้นหนักในการพัฒนาให้เกษตรกรอย่างแท้จริง และเป็นระบบที่มีการถ่ายทอดความรู้โดยผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่คือการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการส่งเสริมการเกษตร ลดระยะเวลาในการทำงาน มีความสะดวก รวดเร็ว และการใช้ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน คือการเยี่ยมเยียนเข้าไปถึงพื้นที่อย่างแท้จริง ทราบสภาพปัญหา นำปัญหามาวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนความต้องการจริงๆ ของเกษตรกร ทำให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

6) ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การนำระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนมาใช้ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนด เพราะการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ลงพื้นที่เยี่ยมเยียนตลอดเวลา ทำให้ทราบสถานการณ์การผลิตต่างๆ ของเกษตรกรได้ รวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที่ด้วย แต่หากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีการปรับแผนการปฏิบัติงานตลอดเวลา เนื่องจากภาระงานมาก อาจทำให้การเยี่ยมเยียนเกษตรกรไม่สม่ำเสมอ การแก้ไขปัญหาไม่ดีเท่าที่ควร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยลง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบ ฟักรบมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมเยียน 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 4.1 ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 4.2 ความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียน และความพึงพอใจรวมถึงความคิดเห็นต่อผลจากการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียน ซึ่งการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังนี้

4.1 ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียน ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

4.1.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียน

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบมและเยี่ยมเยียน (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๐)	ความหมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
	N = 97							
1. การถ่ายทอดความรู้						3.90	มาก	1
						(0.620)		
1.1 การถ่ายทอดความรู้เป็นระบบที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร	0	0	26	55	16	3.89	มาก	2
	(0.0)	(0.0)	(26.8)	(56.7)	(16.5)	(0.653)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียน (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๕)	ความหมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
1.2 การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรในด้านสมรรถนะทัศนคติที่ดี มีศักยภาพและทักษะสามารถนำไปใช้พัฒนางานส่งเสริมการเกษตร	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (21.6)	56 (57.8)	20 (20.6)	3.98 (0.653)	มาก	1
1.3 การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนทำให้ท่านสามารถสื่อสารกับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรได้มากขึ้น	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (24.7)	65 (67.0)	8 (8.3)	3.83 (0.553)	มาก	3
2. การเยี่ยมเยียน						3.90 (0.603)	มาก	1
2.1 การเยี่ยมเยียนเป็นการพบปะกับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (11.4)	62 (63.9)	24 (24.7)	4.13 (0.588)	มาก	1
2.2 แผนการเยี่ยมเยียนระดับตำบล มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายที่ชัดเจน	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (28.8)	57 (58.8)	12 (12.4)	3.83 (0.623)	มาก	2
2.3 การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนเหมาะสมกับพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบ	0 (0.0)	0 (0.0)	33 (34.1)	56 (57.7)	8 (8.2)	3.74 (0.599)	มาก	3

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียน (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๓)	ความหมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
3. การสนับสนุน						3.17	ปานกลาง	4
						(0.803)		
3.1 การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	0	0	27	44	26	3.20	ปานกลาง	2
	(0.0)	(0.0)	(27.8)	(45.4)	(26.8)	(0.853)		
3.2 การสนับสนุนค่าใช้จ่าย เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่	0	0	14	25	58	2.74	ปานกลาง	3
	(0.0)	(0.0)	(14.4)	(25.8)	(59.8)	(0.881)		
3.3 การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนเหมาะสมกับเกษตรกร	0	3	43	44	7	3.56	มาก	1
	(0.0)	(3.1)	(44.3)	(45.4)	(7.2)	(0.675)		
4. การนิเทศงาน						3.60	มาก	3
						(0.812)		
4.1 การนิเทศงาน คือ เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อชี้แนะข้อมูล	0	7	40	38	12	3.56	มาก	2
	(0.0)	(7.2)	(41.2)	(39.2)	(12.4)	(0.802)		
4.2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการสนับสนุน แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ	4	0	51	30	12	3.47	มาก	3
	(4.1)	(0.0)	(52.6)	(30.9)	(12.4)	(0.867)		
4.3 การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนสามารถปรับแผนยืดหยุ่น	0	4	29	48	16	3.78	มาก	1
	(0.0)	(4.1)	(29.9)	(49.5)	(16.5)	(0.766)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียน (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๕)	ความหมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
	5. การจัดการข้อมูล							
						(0.612)		
5.1 การจัดการข้อมูลคือ เป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการจัดการและพัฒนา	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (8.3)	21 (21.6)	68 (70.1)	3.74 (0.599)	มาก	3
5.2 การเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และชัดเจน ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (23.7)	70 (72.2)	4 (4.1)	3.80 (0.492)	มาก	2
5.3 แผนพัฒนาการเกษตรเป็นหัวใจสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนกลยุทธ์	0 (0.0)	4 (4.2)	24 (24.7)	53 (54.6)	16 (16.5)	3.83 (0.745)	มาก	1
เฉลี่ยรวมทั้งหมด						3.67	มาก	
						(0.690)		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมเยียน 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน 5) การจัดการข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า

เจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามองค์ประกอบตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียนในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

การถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรในด้านสมรรถนะทัศนคติที่ดี มีศักยภาพและทักษะ สามารถนำไปใช้พัฒนางานส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.98) การถ่ายทอดความรู้ เป็นระบบที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.89) การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้ท่านสามารถสื่อสารกับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.83) ตามลำดับ

การเยี่ยมเยียน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การเยี่ยมเยียน เป็นการพบปะกับเกษตรกร ทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.13) แผนการเยี่ยมเยียนระดับตำบล มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.83) การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน เหมาะสมกับพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

การสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน เหมาะสมกับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.20) การสนับสนุนค่าใช้จ่าย เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 2.74) ตามลำดับ

การนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน สามารถปรับแผนและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.78) การนิเทศงาน คือ เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อชี้แนะข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และเจ้าหน้าที่

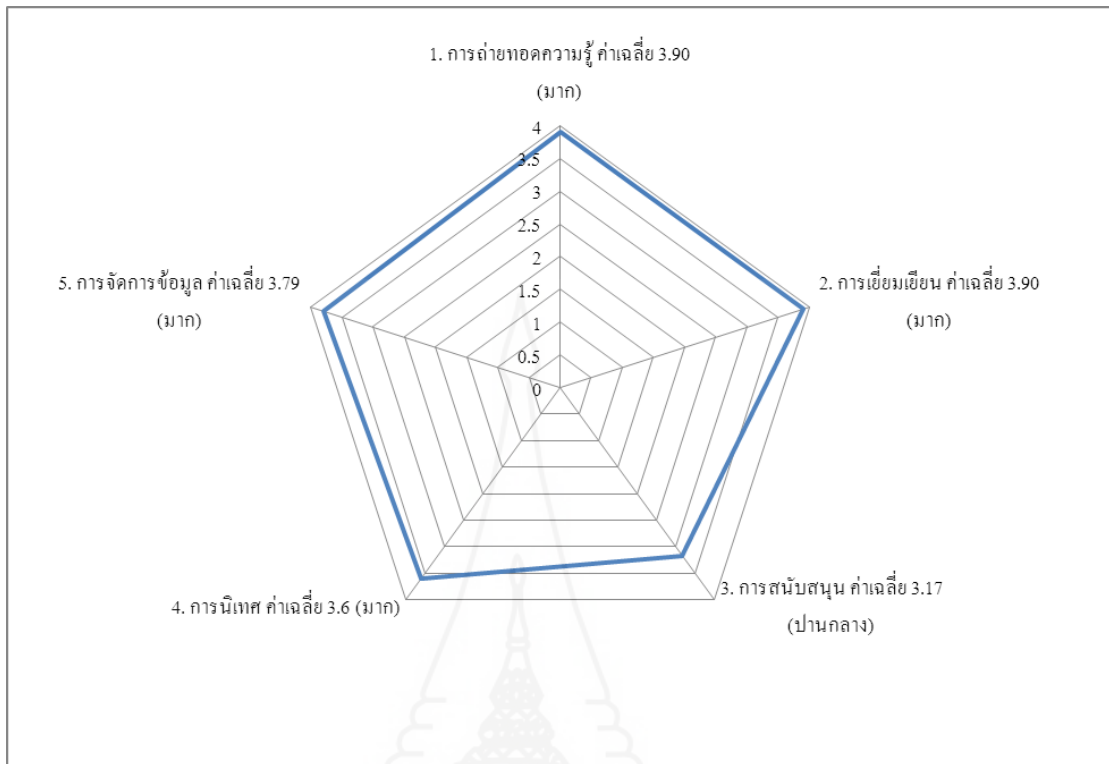
ปฏิบัติงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการสนับสนุน แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง(ค่าเฉลี่ย 3.47) ตามลำดับ

การจัดการข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ แผนพัฒนาการเกษตรเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.83) การเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำและชัดเจนด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.80) การจัดการข้อมูล คือ เป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการจัดการและพัฒนา (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 สรุปความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชมของ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. การถ่ายทอดความรู้	3.90	0.620	มาก	1
2. การเยี่ยมชม	3.90	0.603	มาก	1
3. การสนับสนุน	3.17	0.803	ปานกลาง	5
4. การนิเทศงาน	3.60	0.812	มาก	4
5. การจัดการข้อมูล	3.79	0.612	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.67	0.690	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้และการเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย 3.90) การจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 3.79) การนิเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 3.17)



ภาพที่ 4.3 สรุปความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟ็อกอบรมและเขียนเขียน
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

4.1.2 จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเขียนเขียน พบว่า

การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟ็อกอบรมและเขียนเขียน ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเขียนเขียน 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล เป็นระบบส่งเสริมด้านการเกษตรในทุกด้าน ได้แก่ด้านสมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านโครงสร้างข้อมูล ซึ่งช่วยให้การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟ็อกอบรมและเขียนเขียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เจ้าหน้าที่สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรได้ดี เกิดการการพบปะเขียนเขียนเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทราบสถานการณ์การผลิตเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาได้ทันที เกษตรกรเกิดความไว้วางใจเจ้าหน้าที่ สามารถจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศได้ดีและปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4.2 ความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟ็อกอบรมและเขียนเขียน
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร**

4.2.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษาความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน

N = 97

ประเด็น	ระดับความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตร (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความหมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
1. ด้านนโยบาย						4.18	มาก	2
						(0.650)		
1.1 กำหนดนโยบายและเป้าหมายของงานตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (13.4)	53 (54.6)	31 (32.0)	4.18 (0.650)	มาก	1
2. ด้านความรู้						3.91	มาก	3
						(0.789)		
2.1 เอกสารความรู้ในการศึกษาตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน	0 (0.0)	0 (0.0)	33 (34.0)	48 (49.5)	16 (16.5)	3.82 (0.692)	มาก	3
2.2 แหล่งความรู้ในการศึกษาตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (28.8)	35 (36.1)	34 (35.1)	4.06 (0.801)	มาก	1
2.3 การอบรม สัมมนา เรื่อง ระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน	0 (0.0)	0 (0.0)	30 (31.1)	23 (23.8)	44 (45.1)	3.86 (0.873)	มาก	2
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเทคโนโลยี						3.91	มาก	3
						(1.060)		
3.1 คอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูล	0 (0.0)	11 (11.3)	20 (20.6)	32 (33.0)	34 (35.1)	3.91 (1.00)	มาก	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับความต้องการสนับสนุนการส่งเสริม					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความ หมาย	อันดับ
	การเกษตร (จำนวน/ร้อยละ)							
	1	2	3	4	5			
3.2 โทรศัพท์สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต ในการ จัดการข้อมูลสารสนเทศ	4 (4.1)	7 (7.2)	17 (17.5)	35 (36.1)	34 (35.1)	3.90 (1.09)	มาก	3
3.3 จุดบริการ อินเทอร์เน็ต และความเร็ว อินเทอร์เน็ต ที่สนับสนุน การทำงานอย่างเหมาะสม	0 (0.0)	14 (14.4)	22 (22.7)	25 (25.8)	36 (37.1)	3.85 (1.08)	มาก	4
3.4 จุดบริการอินเทอร์เน็ต ในอัตราที่เหมาะสมในการ ติดต่อสื่อสารทางไกล	0 (0.0)	14 (14.4)	14 (14.4)	26 (26.9)	43 (44.3)	4.01 (1.08)	มาก	1
4. ด้านการฝึกปฏิบัติ						4.19 (0.703)	มาก	1
4.1 การจัดทำแผนพัฒนา การเกษตร	0 (0.0)	4 (4.1)	26 (26.8)	44 (45.4)	23 (23.7)	3.88 (0.814)	มาก	6
4.2 การป้องกันกำจัด ศัตรูพืช	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (9.3)	40 (41.2)	48 (49.5)	4.40 (0.656)	มากที่สุด	2
4.3 การถ่ายทอดความรู้	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (15.5)	44 (45.4)	38 (39.1)	4.23 (0.703)	มากที่สุด	4
4.4 การทำงานกับชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (9.3)	49 (50.5)	39 (40.2)	4.30 (0.635)	มากที่สุด	3
4.5 การจัดการข้อมูล	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (16.5)	50 (51.5)	32 (32.0)	4.15 (0.682)	มาก	5
4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (16.5)	50 (51.5)	31 (32.0)	4.50 (0.682)	มากที่สุด	1
4.7 การติดตามนิเทศงาน	0 (0.0)	6 (6.2)	30 (30.9)	30 (30.9)	31 (32.0)	3.88 (0.934)	มาก	6
เฉลี่ยรวมทั้งหมด						4.04 (0.800)	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความต้องการสนับสนุน การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมเยียน ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมเยียน 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตาม ระบบฟูกอบรมและเยี่ยมเยียน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของค์ประกอบตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมเยียน ในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านนโยบาย ในภาพรวมและรายประเด็นอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ กำหนด นโยบายและเป้าหมายของงานตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมเยียน ให้ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ด้านความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ แหล่งความรู้การศึกษาตามระบบฟูกอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 4.06) การอบรม สัมมนา เรื่อง ระบบฟูกอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 3.86) เอกสารความรู้ ในการศึกษาระบบฟูกอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ

ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ จุดบริการอินเทอร์เน็ตในอัตรา ที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทางไกลกับเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 4.01) คอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 3.91) โทรศัพท์สมาร์ตโฟน หรือแท็บเล็ต ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และจุดบริการอินเทอร์เน็ต และความเร็วอินเทอร์เน็ต ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

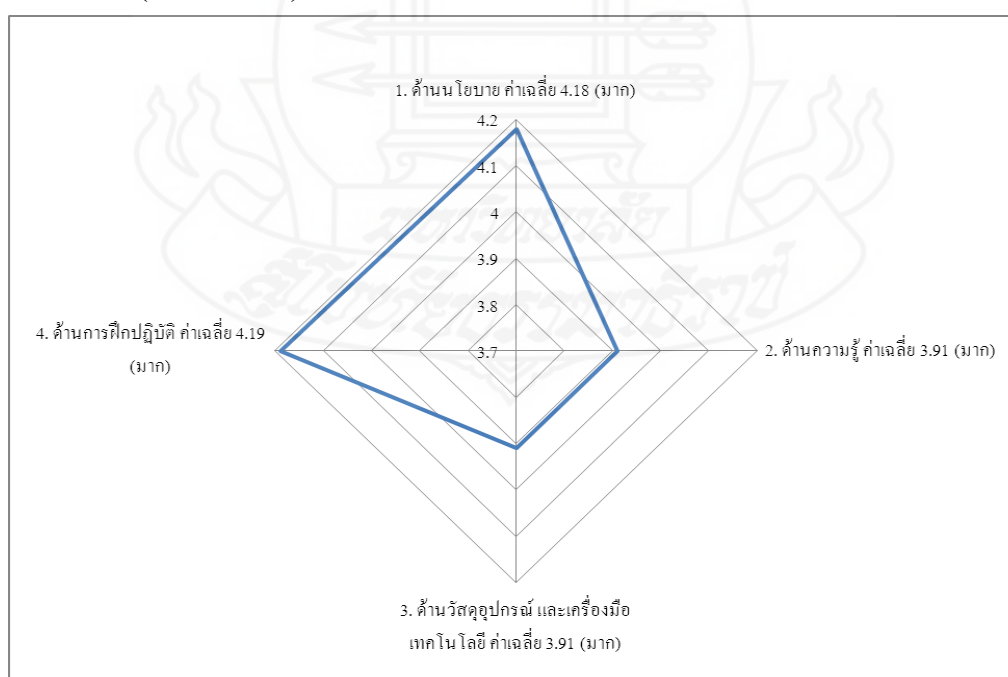
ด้านการฝึกปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณา เป็นราย ประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.50) การป้องกันกำจัดศัตรูพืช (ค่าเฉลี่ย 4.40) การทำงานกับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.30) การถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.15) การติดตาม นิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 สรุปความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและ
 เชื่อมเขียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 97

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านนโยบาย	4.18	0.650	มาก	2
2. ด้านความรู้	3.91	0.789	มาก	3
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ เครื่องมือเทคโนโลยี	3.91	1.060	มาก	3
4. ด้านการฝึกปฏิบัติ	4.19	0.703	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.04	0.800	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความต้องการสนับสนุน
 การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเชื่อมเขียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ด้านการฝึกปฏิบัติ
 (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.18) ด้านความรู้และด้านวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ
 เทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 3.91) ตามลำดับ



ภาพที่ 4.4 สรุปความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเชื่อมเขียน

4.2.2 จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1) ด้านความพึงพอใจ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจมากต่อการส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากการดำเนินงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม แสดงให้เห็นถึงระบบการทำงานที่ชัดเจนมีขั้นตอน มีแผนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น รวมถึงการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกรได้

2) ด้านความคิดเห็น พบว่า

(1) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดประเด็นการถ่ายทอดความรู้ให้ตรงกับความต้องการของเกษตรกร การจัดเวทีชุมชน การสาธิตการใช้เชื้อราไตรโคเดอร์ม่า และการวิเคราะห์ปัญหาผ่านเครื่องมือต่างๆ จากการ SWOT การส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม การจัดทำแปลงต้นแบบร่วมกับศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) การส่งเสริมการทำเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อสามารถลดต้นทุนการผลิตและมีอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด

(2) การลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรสม่ำเสมอ ผลการสนทนา การลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกร เน้นการวางแผนการเยี่ยมชมในแต่ละวัน ทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล มีความจำเป็นต้องปรับแผนเยี่ยมชมตลอดเวลา ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน เนื่องจากมีงานภารกิจเร่งด่วน และไม่สามารถลงพื้นที่เยี่ยมชมเป็นทีมได้ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบจำเป็นต้องลงพื้นที่พร้อมกันทุกตำบล

(3) การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ วัสดุ อุปกรณ์ ผลการสนทนา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต GPS โน้ตบุ๊ก แต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีจำนวนมาก ทำให้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ สำหรับด้านวิชาการได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ ด้านระบบ ICT ด้านเทคโนโลยีการผลิตพืช ด้านอารักขาพืช เป็นต้น แต่บางหลักสูตรกรมส่งเสริมการเกษตร ได้ระบุเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการอบรมเลยซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่คนอื่นเสียโอกาส

(4) การติดตามและนิเทศงาน ช่วยการปฏิบัติงานในพื้นที่ ผลการสนทนา การติดตามและนิเทศงาน สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพราะการนิเทศงานทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง แต่ภาระกิจงานมากทำให้การติดตามและนิเทศงาน ทั้งอำเภอและจังหวัด มีความจำเป็นต้องปรับแผนบ่อยครั้ง และไม่สามารถติดตามนิเทศงานเป็นทีมได้ เนื่องจากภาระงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานแยกกันในแต่ละพื้นที่

(5) การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศร่วมกันกับเกษตรกร ผลการสนทนา การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่างๆ โดยการให้ผู้นำชุมชน ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน (อกม.) ดำเนินการช่วยในการจัดเก็บข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรปรับปรุงข้อมูลการขึ้นทะเบียนเกษตรกรให้เป็นปัจจุบัน ร่วมกับการดูข้อมูลผ่านระบบดาวเทียม เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรตาม ความต้องการของเกษตรกรอย่างแท้จริง แต่บางครั้งข้อมูลที่ได้มาไม่ค่อยสมบูรณ์มากนัก เนื่องจากเกษตรกรยังไม่ให้ความสำคัญของการเก็บข้อมูล

3) การบูรณาการของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามระบบฝึกรอบรมและ เชื่อมเขียน พบว่า

(1) มีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริม การเกษตร ผลการสนทนา การประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ มีน้อย เนื่องจากต้องให้ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ คิดภารกิจงานที่สำคัญ ทำให้การบูรณาการเป็นไปได้ยาก

(2) หน่วยงานทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ในการแก้ไข ปัญหาของเกษตรกร ผลการสนทนา การทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหา ของเกษตรกร มีการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาเกษตรกร ในประเด็นต่างๆ ซึ่งเกษตรกรบางรายมีกิจกรรมในแปลงหลากหลายทั้ง พืช สัตว์ ประมง หากประสบปัญหาด้านสัตว์ ประมง หรือการจัดทำบัญชีครัวเรือน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เมื่อรับทราบปัญหาต้องประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหามา ได้ทันเหตุการณ์

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและ เชื่อมเขียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ความคิดเห็นต่อปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 5.1 ปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตร และ 5.2 ข้อเสนอแนะต่อ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเชื่อมเขียน ซึ่งการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังนี้

5.1 ปัญหาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเชื่อมเขียน

5.1.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการวิเคราะห์ระดับ ปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อประเด็นปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตร การวิเคราะห์ ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดคอร์ปอเรชันและเชื่อมโยง

N = 97

ประเด็น	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
1. การถ่ายทอดความรู้						3.68	มาก	5
						(0.631)		
1.1 การจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระดับจังหวัด และ ระดับอำเภอขาดการกระทำ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	0 (0.0)	3 (3.1)	50 (51.6)	30 (30.9)	14 (14.4)	3.56 (0.776)	มาก	2
1.2 เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ขาด ประสบการณ์ด้านวิชาการ โดยเฉพาะ การกำจัดศัตรูพืช	0 (0.0)	4 (4.1)	49 (50.6)	30 (30.9)	14 (14.4)	3.45 (0.266)	มาก	3
1.3 หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกฎระเบียบต่างๆ ออกมาหลังจากการ ปฏิบัติงานไปแล้ว จึงเกิด ความผิดพลาด	0 (0.0)	4 (4.1)	21 (21.6)	39 (40.2)	33 (34.1)	4.04 (0.852)	มาก	1.
2. การเชื่อมโยง						4.34	มาก	1
						(0.696)	ที่สุด	
2.1 นโยบายแนวทางการ บริหารงาน มีการ เปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน ทำให้ เกษตรกรขาดความเชื่อถือ	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (15.5)	38 (39.1)	44 (45.4)	4.29 (0.725)	มาก ที่สุด	3
2.2 นโยบายมีความ เร่งด่วนกำหนดช่วงเวลา ดำเนินงานสั้น ไม่ สอดคล้องกับระยะเวลา ปฏิบัติงานในพื้นที่	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (9.2)	44 (45.4)	44 (45.4)	4.36 (0.648)	มาก ที่สุด	2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
2.3 นโยบายมีความ เข้าช้กับหน่วยงานอื่นๆ ขาดการบูรณาการร่วมกัน	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (13.4)	33 (34.0)	51 (52.6)	4.39 (0.715)	มาก ที่สุด	1
3. การสนับสนุน						4.23 (0.789)	มาก ที่สุด	2
3.1 เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานส่งเสริม การเกษตรในระดับพื้นที่ และมีการย้ายบ่อย	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (17.5)	29 (29.9)	51 (52.6)	4.35 (0.764)	มาก ที่สุด	1
3.2 ขาดพาหนะ เสื่อมสภาพ ไม่เพียงพอและ พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (21.6)	30 (30.9)	46 (47.5)	4.25 (0.794)	มาก ที่สุด	2
3.3 ขาดวัสดุและอุปกรณ์ ในการทำงานตามระบบ ฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (27.8)	33 (34.0)	37 (38.2)	4.10 (0.809)	มาก	3
4. การนิเทศงาน						3.90 (0.846)	มาก	4
4.1 การบริหารงานบุคคล ทั้งการให้คุณ/ให้โทษ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ ไม่เกิดให้เกิด แรงจูงใจในการทำงาน	0 (0.0)	7 (7.2)	31 (32.0)	41 (42.2)	18 (18.6)	3.72 (0.850)	มาก	3
4.2 ผู้สนับสนุน (จังหวัด) และผู้รับการสนับสนุน (ตำบล/อำเภอ) ขาดความ เข้าใจแนวทาง วิธีปฏิบัติ อย่างจริงจัง	0 (0.0)	7 (7.2)	32 (33.0)	32 (33.0)	26 (26.8)	3.79 (0.923)	มาก	2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
4.3 เจ้าหน้าที่ในพื้นที่มี ภารกิจมาก รวมทั้งได้รับ การมอบหมาย งานนอก ภารกิจเพิ่มเติม ซึ่งส่งผล กระทบต่อการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหลัก	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (20.6)	36 (37.1)	41 (42.3)	4.21 (0.766)	มาก ที่สุด	1
5. การจัดการข้อมูล						4.05 (0.898)	มาก	3
5.1 ระบบรายงานต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจำนวนมาก	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (16.5)	33 (34.0)	48 (49.5)	4.32 (0.746)	มาก ที่สุด	1
5.2 ขาดการทบทวนการ จัดทำข้อมูลการเกษตร และ ข้อมูลต่างๆ ของสำนักงาน ประจำปี	4 (4.1)	3 (3.1)	16 (16.5)	41 (42.3)	33 (34.0)	3.98 (1.00)	มาก	2
5.3 ขาดการรวบรวม ฐานข้อมูลในรูปแบบ ในระบบสารสนเทศ และ เว็บไซต์สำนักงาน	0 (0.0)	7 (7.2)	29 (29.9)	30 (30.9)	31 (32.0)	3.87 (0.949)	มาก	3
เฉลี่ยรวมทั้งหมด						4.04 (0.772)	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน โดยแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

การถ่ายทอดความรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาหลักเกณฑ์ เงื่อนไข กฎระเบียบ ต่างๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด (ค่าเฉลี่ย 4.04) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด และระดับอำเภอขาดการกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (ค่าเฉลี่ย 3.56) เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ด้านวิชาการ โดยเฉพาะการป้องกันกำจัดศัตรูพืช (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ

การเยี่ยมชม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น ได้แก่ ปัญหานโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานต่างๆ และขาดการบูรณาการร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.39) นโยบายมีความเร่งด่วน กำหนดช่วงเวลาระยะเวลาดำเนินงานสั้น ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 4.36) นโยบายแนวทางการบริหารงาน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกษตรกรขาดความเชื่อถือ (ค่าเฉลี่ย 4.29) ตามลำดับ

การสนับสนุน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ และมีการย้ายบ่อย (ค่าเฉลี่ย 4.35) ขาดพาหนะเสื่อมสภาพ ไม่เพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย 4.10)

การนิเทศงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในพื้นที่มีภารกิจมาก รวมทั้งได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.21) และอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ ผู้สนับสนุน (จังหวัด) และผู้รับการสนับสนุน (ตำบล/อำเภอ) ขาดความเข้าใจในแนวทางและวิธีปฏิบัติและให้ความสำคัญอย่างจริงจัง (ค่าเฉลี่ย 3.79) การบริหารงานบุคคล ทั้งการให้ทุน/ให้โทษ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่เกิดให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเท (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

การจัดการข้อมูล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น คือ ระบบรายงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ ขาดการทบทวนการจัดทำข้อมูลการเกษตร และข้อมูลต่างๆ ของสำนักงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.98) ขาดการรวบรวมฐานข้อมูลในรูปแบบในระบบสารสนเทศ และเว็บไซต์สำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

5.2 ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม

5.2.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้จากผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม การวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม

N = 97

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๕)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
1. การถ่ายทอดความรู้						4.17	มาก	
						(0.711)		
1.1 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดับจังหวัด และอำเภอ ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (27.8)	43 (44.4)	27 (27.8)	4.00 (0.750)	มาก	3
1.2 เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การ ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ต้องมี ตัวอย่างของจริงโรคมแมลง/ ศัตรูพืชที่สำคัญ	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (14.4)	47 (48.5)	36 (37.1)	4.22 (0.684)	มาก ที่สุด	2
1.3 หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกฎระเบียบต่างๆ ต้องมี การวางแผนให้แล้วเสร็จ ก่อนการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (13.4)	40 (41.2)	44 (45.4)	4.31 (0.700)	มาก ที่สุด	1
2. การเยี่ยมชม						4.20	มาก	
						(0.819)		
2.1 ผู้บริหารต้องกำหนด แนวทางการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (24.7)	35 (36.1)	38 (39.2)	4.14 (0.790)	มาก	2
2.2 นโยบายมีความ เร่งด่วน กำหนดช่วง ระยะเวลาที่เหมาะสม และ สอดคล้องกับระยะเวลา ปฏิบัติงานในพื้นที่	0 (0.0)	4 (4.1)	16 (16.5)	29 (29.9)	48 (49.5)	4.24 (0.878)	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (σ)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
2.3 มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกระดับ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (21.6)	31 (32.0)	45 (46.4)	4.24 (0.790)	มาก ที่สุด	1
3. การสนับสนุน						4.34 (0.756)	มาก ที่สุด	
3.1 เร่งรัดการบรรจุข้าราชการ กรณีที่เกษียณอายุราชการ	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (14.4)	35 (36.1)	48 (49.5)	4.35 (0.722)	มาก ที่สุด	2
3.2 จัดสรรยานพาหนะทดแทน และจัดสรรเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติม	0 (0.0)	3 (3.1)	10 (10.3)	29 (29.9)	55 (56.7)	4.40 (0.799)	มาก ที่สุด	1
3.3 สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียน	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (17.5)	35 (36.1)	45 (46.4)	4.28 (0.749)	มาก ที่สุด	3
4. การนิเทศงาน						4.37 (0.752)	มาก ที่สุด	
4.1 การสร้างแรงจูงใจให้รางวัลในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุ่มเท เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3 (3.1)	4 (4.1)	6 (6.2)	25 (25.8)	59 (60.8)	4.37 (0.992)	มาก ที่สุด	2
4.2 ติดตามนิเทศงานตามระบบฝึกอบรมและเขียนเขียนอย่างต่อเนื่อง	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (9.2)	57 (58.8)	31 (32.0)	4.22 (0.603)	มาก ที่สุด	3

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N = 97

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (๕)	ความ หมาย	อันดับ
	1	2	3	4	5			
4.3 ให้คำแนะนำและ ช่วยแก้ปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (9.2)	28 (28.9)	60 (61.9)	4.52 (0.662)	มาก ที่สุด	1
5. การจัดการข้อมูล						4.02 (0.799)	มาก	
5.1 กำหนดผู้ดูแลระบบ รายงานเพื่อพิจารณาผลการ รายงานต่างๆ ที่ไม่มีความ จำเป็น	4 (4.1)	0 (0.0)	19 (19.6)	29 (29.9)	45 (46.4)	4.14 (1.010)	มาก	1
5.2 มีการจัดทำข้อมูล การเกษตร และข้อมูลต่างๆ ของสำนักงานประจำปี อย่างจริงจัง ถูกต้องและ ทันสมัย	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (13.4)	61 (62.9)	23 (23.7)	4.10 (0.603)	มาก	2
5.3 รวบรวมฐานข้อมูลใน รูปเล่ม ในระบบสารสนเทศ และเว็บไซต์สำนักงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	39 (40.2)	35 (36.1)	23 (23.7)	3.83 (0.786)	มาก	3
เฉลี่ยรวมทั้งหมด						4.22 (0.767)	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรม และเยี่ยมชม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังนี้

ด้านการถ่ายทอดความรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเสนอแนะว่า หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและกฎระเบียบต่างๆ ต้องมีการวางแผนให้แล้วเสร็จก่อนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ต้องมีตัวอย่างของจริง โรคแมลง/ศัตรูพืชที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.22) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด และอำเภอต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตามลำดับ

ด้านการเยี่ยมชม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เสนอแนะว่านโยบายควรมีความเร่งด่วน กำหนดช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ และมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกระดับ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเสนอแนะว่าควรจัดสรรยานพาหนะทดแทน และจัดสรรเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติม(ค่าเฉลี่ย 4.40) เร่งรัดการบรรจุข้าราชการ กรณีที่เกษียณอายุราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.35) สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตามลำดับ

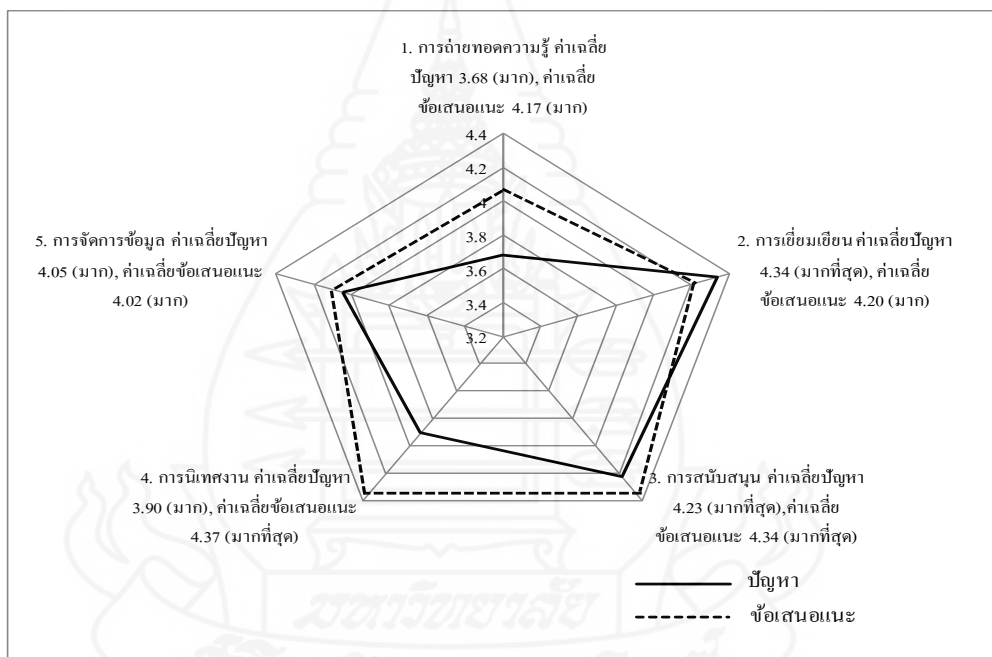
ด้านการนิเทศงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เสนอแนะว่าควรให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.52) การสร้างแรงจูงใจให้รางวัลในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุ่มเท เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) ติดตามนิเทศงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตามลำดับ

ด้านการจัดการข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เสนอแนะว่ากำหนดผู้ดูแลระบบรายงานเพื่อพิจารณาผลการรายงานต่างๆ ที่ไม่มีความจำเป็น (ค่าเฉลี่ย 4.14) มีการจัดทำข้อมูลการเกษตร และข้อมูลต่างๆ ของสำนักงานประจำปีอย่างจริงจัง ถูกต้องและทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 4.10) รวบรวมฐานข้อมูลในรูปแบบ ในระบบสารสนเทศ และเว็บไซต์สำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 4.14 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

ประเด็น	ปัญหา				ข้อเสนอแนะ			
	Mean	S.D.	ความหมาย	อันดับ	Mean	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การถ่ายทอดความรู้	3.68	0.631	มาก	5	4.17	0.711	มาก	4
2. การเยี่ยมชม	4.34	0.696	มากที่สุด	1	4.20	0.819	มาก	3
3. การสนับสนุน	4.23	0.789	มากที่สุด	2	4.34	0.756	มากที่สุด	2
4. การนิเทศงาน	3.90	0.846	มาก	4	4.37	0.752	มากที่สุด	1
5. การจัดการข้อมูล	4.05	0.898	มาก	3	4.02	0.799	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.04	0.772	มาก		4.22	0.767	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ การเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 4.34) การสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.05) การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) การสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 4.34) และอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 4.20) การถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และการจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.02) ตามลำดับ



ภาพที่ 4.5 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรอบรมและเยี่ยมเยียน

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นปัญหาต่อการส่งเสริมการเกษตรพบว่า การเปลี่ยนผู้บริหารทำให้มีการเปลี่ยนระบบฟักรอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้เจ้าหน้าที่ปรับตัวไม่ทัน งานนโยบายต่างๆ มีความเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ การแก้ไขปัญหามิใช่ต่อเนื่องเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ ความชำนาญไม่มากพอในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร และต้องรับผิดชอบหลายตำบล การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นข้อเสนอแนะ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ การกำหนดแผนเยี่ยมเยียนให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน ควรกำหนดระยะเวลาการใช้งานระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เช่น 2 ปี , 4 ปี อบรมให้ความรู้ในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ต้องการ เพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บูรณาการการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตร เป็นหลัก

ตอนที่ 6 สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ผู้วิจัยศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายเกษตรอำเภอ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียด ดังนี้

6.1 สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) รายละเอียด ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 สภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. การถ่ายทอดความรู้ - เจ้าหน้าที่มีความรู้และความสามารถ - เจ้าหน้าที่มีนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ	1. การถ่ายทอดความรู้ - เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ - เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้
2. การเยี่ยมเยียน - เจ้าหน้าที่มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2. การเยี่ยมเยียน - ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้
3. การสนับสนุน - ฝึกทักษะพัฒนาองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ดี	3. การสนับสนุน - เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ไม่เพียงพอ
4. การนิเทศงาน - ช่วยแก้ไขปัญหาในจุดที่มีความบกพร่องได้ดี	- งบประมาณในการดำเนินงานค่อนข้างน้อย 4. การนิเทศงาน - ไม่สามารถติดตามและนิเทศงานเป็นทีมได้
5. การจัดการข้อมูล - มีระบบจัดการฐานข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้	5. การจัดการข้อมูล - ข้อมูลด้านการเกษตร ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน

6.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และ อุปสรรค) รายละเอียด ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 สภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเชื่อมโยง

โอกาส	อุปสรรค
1. การถ่ายทอดความรู้ - เกษตรกรมีโอกาสเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ - เกษตรกรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และเกิดการสร้างเครือข่าย	1. การถ่ายทอดความรู้ - มีข้อจำกัดในจำนวนกลุ่มเกษตรกรเป้าหมายหลักเนื่องจากงบประมาณมีน้อย - เกษตรกรเป้าหมายร่วมการถ่ายทอดความรู้ น้อยเนื่องจากตรงกับเวลาการประกอบอาชีพ
2. การเชื่อมโยง - เข้าถึงพื้นที่ได้ดี สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกรได้ดี - เกษตรกรได้รับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	2. การเชื่อมโยง - มีภารกิจงานหลักมาก และมีงานเร่งด่วน
3. การสนับสนุน - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและงบประมาณจังหวัด	3. การสนับสนุน - ขาดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย - ยานพาหนะเกิดการชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน
4. การนิเทศงาน - ได้แนวทางการส่งเสริมการเกษตรอย่างครบถ้วนและมีความสมบูรณ์	4. การนิเทศงาน - ช่วงเวลาการติดตามนิเทศงานและการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ไม่สอดคล้องกัน
5. การจัดการข้อมูล - มีการนำฐานข้อมูลต่างๆไปใช้ในการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของรัฐ	5. การจัดการข้อมูล - ระบบสารสนเทศบางระบบไม่เสถียร ไม่ทันสมัย

6.3 การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ รายละเอียด ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การทำ TOWS Matrix

SO กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy
1. การถ่ายทอดความรู้ S1,O1 - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ	1. การถ่ายทอดความรู้ W1,O1 - พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
2. การเยี่ยมชม S2,O2 - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร	2. การเยี่ยมชม W2,O2 - จัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความ เชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมใน การพัฒนาด้านการเกษตร
3. การสนับสนุน S3,O3 - สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะ การส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3. การสนับสนุน W3,O3 - พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมือ อาชีพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
4. การนิเทศงาน S4,O4 - ส่งเสริมให้มีแนวทางการส่งเสริม การเกษตร ให้ครบถ้วนสมบูรณ์	4. การนิเทศงาน W4,O4 - กำหนดระบบการส่งเสริมการเกษตร ที่ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน
5. การจัดการข้อมูล S5,O5 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลต่างๆ ให้เป็น ปัจจุบัน เพื่อใช้ช่วยเหลือเกษตรกรได้ตาม นโยบายของรัฐ	5. การจัดการข้อมูล W5,O5 - มีการจัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้องโดยให้ เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ST	WT
กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy	กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy
S1,S2,T1,T2 - สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่อง่ายต่อการส่งเสริมการเกษตร	W1,W2,T1,T2 - สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการส่งเสริมการเกษตร รวมถึงสร้างเครือข่ายในการทำงาน
S3,S4,T3,T4 - สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ต่างๆ	W3,T3 - สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งานอย่างถูกต้อง
S5,T5 - สร้างระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว	W4,T4 - สนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม
	W5,T5 - สนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนและสมบูรณ์

จากตารางที่ 4.17 การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และได้แนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบสี่กอบรมและเชื่อมโยง โดยการจัดลำดับความสำคัญและเรียงลำดับตามองค์ประกอบของระบบสี่กอบรมและเชื่อมโยง ดังนี้

6.3.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้

1) กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

(1) การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานในทุกระดับ ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่งผลให้เกษตรกรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เกิดการสร้างเครือข่าย จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้พัฒนางานส่งเสริมการเกษตรต่อไป

2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy

(1) การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ปัจจุบันเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อ

การปฏิบัติงานในพื้นที่ประกอบด้วยมีนโยบายเร่งด่วน ภารกิจงานมีมากซึ่งยากต่อการปฏิบัติงานตามแผนงาน และอาจทำให้ขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ จึงควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อที่จะได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและเกิดการพัฒนาภาคการเกษตรอย่างยั่งยืน

3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy

(1) สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มีมากขึ้นเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมชมปัจจุบันเจ้าหน้าที่และเกษตรกรต่างมีภารกิจงานที่มากขึ้น ทำให้การนัดหมายเพื่อดำเนินการถ่ายทอดความรู้บางครั้งทำได้ยากมากจำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายในการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนใช้ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการถ่ายทอดความรู้ การสร้างการรับรู้ และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการเกษตรต่างๆ ให้มากขึ้น ทำให้เกิดกิจกรรมทางการเกษตรหลากหลาย สามารถพัฒนาองค์ความรู้ได้ดี จึงควรมีการสร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงานต่อไป

4) กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy

(1) การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

กรมส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนมาก แต่ยังไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ องค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ มีภารกิจงานมาก มีงานเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ จำเป็นต้องปรับแผนงานจึงส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรขาดความต่อเนื่อง จึงควรสนับสนุนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เพียงพอต่อการส่งเสริมการเกษตรรวมถึงมีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3.2 ด้านการเยี่ยมชม

1) กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

(1) การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้เข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุดบริการ และสร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร

กรมส่งเสริมการเกษตรนำระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมชมมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถเข้าถึงระดับพื้นที่ได้ดี สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร ทำให้เจ้าหน้าที่และเกษตรกรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ มากขึ้น จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุดบริการ และสร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร

2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : *WO Strategy*

(1) การจัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและให้เกษตรกรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจุบันมีบุคลากรจำนวนมาก และมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในวัยที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในระดับพื้นที่มีน้อย บางพื้นที่ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนงานได้ จำเป็นต้องมีการปรับแผนงาน จึงควรมีการจัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเกษตร เพื่อปฏิบัติงานให้เข้าถึงระดับพื้นที่ และสร้างความเชื่อมั่นให้เกษตรกรร่วมกันทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์

6.3.3 ด้านการสนับสนุน

1) กลยุทธ์เชิงรุก : *SO Strategy*

(1) การสนับสนุนงบประมาณด้านการฝึกทักษะ ด้านการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการส่งเสริมการเกษตร เพื่อช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้มากขึ้น สามารถนำความรู้ ไปพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรตลอดจนการบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่เพื่อที่จะร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณด้านการฝึกทักษะ การส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญสามารถที่จะเพิ่มประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรมากยิ่งขึ้น

2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : *WO Strategy*

(1) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมตลอดจนภาคเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ จึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดพัฒนาด้านทักษะ ด้านองค์ความรู้ สามารถที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) กลยุทธ์เชิงรับ : *WT Strategy*

(1) การสนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมที่จะใช้งานได้จริง

การดำเนินงานในระดับพื้นที่จำเป็นต้องมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย พร้อมใช้งานได้จริง ปัจจุบันได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสื่อสารต่างๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกมากขึ้น รวมถึงนโยบายของภาครัฐ แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนมาก ทำให้ขาดเครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย ยานพาหนะเกิดการชำรุด ไม่สามารถใช้งานได้ จึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณ ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะที่ทันสมัยพร้อมใช้งานได้จริง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมากขึ้น

6.3.4 ด้านการนิเทศงาน

1) กลยุทธ์เชิงรุก : *SO Strategy*

(1) การส่งเสริมให้มีแนวทางการส่งเสริมการเกษตรให้ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์มากขึ้น

การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ปัจจุบันหากมีแนวทางการส่งเสริมการเกษตรที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้จริงในระดับพื้นที่ที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถเข้าถึงในระดับพื้นที่ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น จึงควรมีการส่งเสริมให้มีแนวทางการส่งเสริมการเกษตรให้ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์มากขึ้น เพื่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : *WO Strategy*

(1) การกำหนดระบบการส่งเสริมการเกษตรที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน

การส่งเสริมการเกษตร มีความจำเป็นต้องบูรณาการทำงานในระดับพื้นที่ร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีงานนโยบายเร่งด่วน มีภารกิจงานต่างๆ มากขึ้น ซึ่งยากต่อการปฏิบัติงานตามแผนงาน การติดตามและนิเทศงานเป็นทีมทำได้ยากขึ้น จึงควรมีการ

กำหนดระบบการส่งเสริมการเกษตรที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้สามารถง่ายต่อการปฏิบัติงาน
 อย่างเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ

3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy

(1) การสร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์
 ต่างๆ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะอย่าง
 สม่าเสมอ เพื่อที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้แก่เกษตรกร แต่การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ยังขาด
 เครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ยานพาหนะชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริม
 การเกษตร ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หากเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
 การเกษตร มีการสร้างทีมงานในการส่งเสริมการเกษตรก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
 จึงควรมีการสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อ
 การส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy

(1) การสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อย่าง
 เป็นรูปธรรม

กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจุบันมีบุคลากรจำนวนมาก การส่งเสริม
 การเกษตรในระดับพื้นที่มีจำเป็นต้องร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆเพื่อการถ่ายทอดความรู้ การแก้ไข
 ปัญหาต่าง ๆ บางพื้นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่างอายุ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมแบบบูรณา
 การในระดับพื้นที่มีน้อย รวมถึงภารกิจงานของแต่ละหน่วยงานมีมากส่งผลให้การทำงานร่วมกัน
 มีน้อย จึงควรมีการสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม
 เพื่อสร้างการรับรู้การส่งเสริมการเกษตรเป็นทีมให้มากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
 ร่วมกันให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

6.3.5 ด้านการจัดการข้อมูล

1) กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

(1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือ
 เกษตรกรตามนโยบายของรัฐ

การจัดการข้อมูลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก หากข้อมูลมีความถูกต้อง
 ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆได้
 ระบบฐานข้อมูลที่ช่วยให้การบริหารจัดการ การวางแผนการผลิต มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 ตลอดจนมีการนำฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของรัฐได้อย่างรวดเร็ว

จึงควรมีการพัฒนากระบวนข้อมูลให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้การดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของรัฐเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีความถูกต้อง

2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : *WO Strategy*

(1) การจัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้อง โดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตรเป็นสิ่งสำคัญ กรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีขั้นตอน วิธีการต่างๆ และรูปแบบต่างๆ การรายงานผลอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ แต่ประสบปัญหาข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน อาจเกิดความผิดพลาดได้หากนำไปใช้ประโยชน์ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายและมาตรการต่างๆของรัฐ จึงควรมีการจัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้อง โดยเน้นให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจังเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศมากขึ้น

3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน : *ST Strategy*

(1) การสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว ปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการและสร้างความเข้าใจได้ง่าย รวมถึงการนำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ แต่เนื่องจากภารกิจงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจมากขึ้น บางพื้นที่ขาดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย การติดตามผลและรายงานผลการปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน รวมถึงระบบฐานข้อมูลได้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ข้อมูลอาจเกิดความผิดพลาด จึงควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว เพื่อสะดวกในการบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงานได้

4) กลยุทธ์เชิงรับ : *WT Strategy*

(1) การสนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจุบันมีระบบฐานข้อมูลที่มีทันสมัย และนำระบบฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายต่างๆของภาครัฐ แต่ข้อมูลในระบบสารสนเทศอาจมีความผิดพลาด จึงควรมีการสนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างแท้จริง

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญโดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความรู้ แหล่งความรู้ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมชม 2) การปฏิบัติงานตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมชม ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 3) ความคิดเห็นและความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และ5) สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในพื้นที่ 19 อำเภอ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสำนักงานงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 97 ราย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับจังหวัด จำนวน 21 ราย และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล จำนวน 76 ราย ส่วนการสุหนทากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 17 ราย โดยใช้ในการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม 2 ราย เกษตรอำเภอ 5 ราย และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 10 ราย เพื่อร่วมการสุหนทากลุ่ม

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตอนที่ 2 ความรู้ และแหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรม และเยี่ยมชม ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบ ฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และการสนทนากลุ่ม ประเด็น การสนทนากลุ่มได้แก่ ความคิดเห็น และความต้องการการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรม และเยี่ยมชม และตอนที่ 6 สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขหลังจากการทดสอบเรียบร้อยแล้ว ไปสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 รายและการสนทนากลุ่มด้วยวิธีการจัดเวทีกลุ่มย่อย โดยให้ กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น แล้วสรุปเป็นประเด็น

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นเพศหญิง รองลงมา ร้อยละ 35.1 เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี รองลงมา มากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ปริญญาโท ร้อยละ 2.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี สมรสอยู่ด้วยกัน เงินเดือน 16,001-26,000 บาท เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการชำนาญการ พนักงานราชการ เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติงานระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ประสบการณ์ทำงานทั้งหมดน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ประสบการณ์ทำงานส่งเสริมการเกษตร 2-5 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ 2 ตำบล ร้อยละ 28.9 จำนวน 1 ตำบล และร้อยละ 29.9 มากกว่า 2 ตำบล ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลรับผิดชอบ 21-30 กิโลเมตร พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานพื้นที่รับผิดชอบ รถยนต์ส่วนบุคคล รถจักรยานยนต์ รถราชการ และ ให้คนในพื้นที่มารับ ระดับการเยี่ยมชมเกษตรกรในตำบลที่รับผิดชอบ มีการเยี่ยมชม ในตำบล ที่รับผิดชอบระดับปานกลาง จำนวนครัวเรือนที่เยี่ยมชมในหนึ่งวัน น้อยกว่า 5 ครัวเรือน

1.3.2 ความรู้และแหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริม การเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

ความรู้เกี่ยวกับระบบฝึกรอบรมและเขียนเขียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 62.8 ตอบถูกต้องได้ 9-15 ข้อ ร้อยละ 22.6 ตอบถูกต้องได้ 7-8 ข้อ ร้อยละ 13.5 ตอบถูกต้องได้ 5-6 ข้อ ร้อยละ 1.1 ตอบถูกต้องได้ 3-4 ข้อ โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตอบได้ถูกต้องเฉลี่ย 8.62 ข้อ

1) แหล่งความรู้

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเขียนเขียน จากสื่อต่างๆ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามแหล่งความรู้จากสื่อต่างๆ ในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

สื่อบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ จากผู้บังคับ (ค่าเฉลี่ย 3.85) จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ จากเพื่อนทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.18) ตามลำดับ

สื่อกิจกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ได้แก่ จากการสัมมนา (ค่าเฉลี่ย 4.03) จากการประชุม (ค่าเฉลี่ย 4.00) จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.97) จากการฝึกรอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.92) จากการศึกษาดูงาน/ทัศนศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.55) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ จากการจัดนิทรรศการ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตามลำดับ

สื่อสารมวลชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ จากเอกสารทางราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) จากโปสเตอร์ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ระดับปานกลาง 4 ประเด็น ได้แก่ จากแผ่นพับ (ค่าเฉลี่ย 3.38) วารสาร (ค่าเฉลี่ย 3.37) โทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 3.36) เอกสารเผยแพร่ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และระดับน้อย 1 ประเด็น ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง (ค่าเฉลี่ย 2.48) ตามลำดับ

สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ จาก Website (ค่าเฉลี่ย 4.08) Line (ค่าเฉลี่ย 4.03) Facebook (ค่าเฉลี่ย 3.82) และ Youtube (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

1.3.3 การปฏิบัติงานตามระบบฝึกรอบรมและเขียนเขียนของนักวิชาการส่งเสริม

การเกษตร

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ตามระบบฝึกรอบรมและเขียนเขียน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามองค์ประกอบระบบฝึกรอบรมและเขียนเขียน ในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

การถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตร

ในด้านสมรรถนะ ทักษะคติที่ดีมีศักยภาพและทักษะนำไปใช้พัฒนางานส่งเสริมการเกษตร การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ผ่านเวทีประชุมเพื่อการบริหารเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเวที การฝึกอบรมเฉพาะกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.02) การพัฒนาถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มเติมน้องความรู้ต่างๆ ในงานส่งเสริมการเกษตร เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.98) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประเด็นการเรียนรู้ การจัดรูปแบบการเรียนรู้ชัดเจนและสำรวจความต้องการเรียนรู้จากเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

การเยี่ยมชม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณา รายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ มีการจัดแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล (แผนรายปี/รายเดือน) สามารถปรับแผนได้ตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.90) มีแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน (แผนรายปี/ รายเดือน)เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ (ค่าเฉลี่ย 3.82) การแก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกรมีความรวดเร็ว และทันสถานการณ์อย่างมีแบบแผนมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.72) การประสานการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน โดยยึดพื้นที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

การสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาระบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้มีขวัญกำลังใจ สมรรถนะ มีระบบวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.36) พื้นที่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ และเกษตรกรได้รับบริการตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.35) การสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ (ค่าเฉลี่ย 2.93) ตามลำดับ

การนิเทศงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการนิเทศงานทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย 3.53) การดำเนินงานตามภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.46) การดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงาน และผู้รับการนิเทศงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.45) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานไปอย่างมีประสิทธิภาพได้รับการสนับสนุนและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ

การจัดการข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ ทบทวนและการจัดทำข้อมูลด้านการเกษตร

เพื่อให้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงาน/โครงการ (ค่าเฉลี่ย 3.74) การเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และชัดเจนด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.63) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ตรงตามความต้องการของเกษตรกร และกลุ่มเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.52) การวิเคราะห์และการวางแผนการผลิตรายบุคคล (IFPP) ตรงตามความต้องการของเกษตรกร และกลุ่มเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ

2) ผลการสนทนากลุ่ม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจในระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมก่อนข้างดี เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการถ่ายทอดความรู้ สร้างการรับรู้การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมในเวทีบ่อยครั้ง และมีคู่มือในการปฏิบัติงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงาน การถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชม การสนับสนุนด้านต่างๆ การติดตามนิเทศงาน และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมได้

3) ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ของการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า

(1) ด้านการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน ผลการสนทนา ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เข้าถึงตัวเกษตรกรมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่มีภาระงานมาก งานนโยบายเร่งด่วน ทั้งในระดับอำเภอ จังหวัด กรม และกระทรวง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องปรับแผนปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมตลอดเวลา ปัญหาของเกษตรกรบางรายต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาจากหลายหน่วยงาน ต้องมีการเชื่อมโยงบูรณาการร่วมกัน ซึ่งยังทำได้น้อยเนื่องจากเวลาในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน ภาระงานของแต่ละหน่วยมีมาก ทำให้บริหารจัดการยาก

(2) ด้านการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ผลการสนทนา มีการกำหนดแผนการส่งเสริมการเกษตรโดยวันจันทร์ มีการประชุมวางแผนการทำงาน และกำหนดเป้าหมายในแต่ละจุด ทำการเตรียมประเด็นในการถ่ายทอดความรู้ องค์ความรู้ ผ่านสื่อต่างๆ วันอังคารงานตามภารกิจกรม งานเน้นหนัก หากมีงานระดับอำเภอแทรกก็จำเป็นต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน วันพุธงานตามภารกิจกรม งานปกติ หากมีงานนโยบายเร่งด่วนก็จำเป็นต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน วันพฤหัสบดีงานนโยบายกระทรวง หากมีงานอื่นแทรกก็จำเป็นต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน และวันศุกร์เป็นวันสรุปผลการปฏิบัติและวันสำรองในการทำงาน มีการนำ

ปัญหา จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้มาสรุปในประเด็นหลักๆ เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา หรือหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

(3) ด้านการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อ การส่งเสริมการเกษตร ผลการสนทนา การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อ การส่งเสริมการเกษตรในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการดำเนินงานในแต่ละ โครงการจำเป็นต้องบันทึกข้อมูลลงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่รุ่นเก่า ขาดความรู้ เรื่องการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยปฏิบัติงานได้ยาก ตลอดจนเกษตรกรไทยส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุยังขาด ความรู้ด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมการเกษตรจึงต้องมีวิธีการปรับแนวทางการส่งเสริมการเกษตร ให้ก้าวทันสมัยขึ้น และให้เข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่ายขึ้น จึงควรมีการปรับระบบการทำงานส่งเสริม การเกษตรให้ทันสมัยและมีความเข้าใจง่ายขึ้น

(4) ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น ผลการ สนทนา ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามแผน เนื่องจากการลงพื้นที่เยี่ยมเยียนเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ทราบถึงสถานการณ์การผลิต ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถนำมาวิเคราะห์ ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันเหตุการณ์ ช่วยให้เกษตรกรร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(5) ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน นำมาใช้ใน ระดับพื้นที่ ได้จริง ผลการสนทนา ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน นำมาใช้ได้จริงในระดับพื้นที่ เนื่องจากเป็นระบบที่มี ความแน่นหนักในการพัฒนาเกษตรกร และเป็นระบบที่มีการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการส่งเสริมการเกษตร เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน สะดวก รวดเร็ว และการใช้ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนเข้าไปถึงระดับพื้นที่จริงอยู่กับปัญหา สามารถ นำมาปัญหาวิเคราะห์ความต้องการของเกษตรกรจริงๆ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตาม ความต้องการของเกษตรกร

(6) ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการสนทนา การส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนนำมา ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ เนื่องจากการส่งเสริมการเกษตรในการลงพื้นที่เยี่ยมเยียนเกษตรกร ทำให้ทราบสถานการณ์การผลิต ต่างๆ รวมถึงการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที แต่หากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปรับ แผนการปฏิบัติงานตลอดเวลา เนื่องจากภารกิจงานมากทำให้การเยี่ยมเยียนเกษตรกรไม่สม่ำเสมอ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

1.3.4 ความคิดเห็นและความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบ ฟיקอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

1) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียนในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

การถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรในด้านสมรรถนะทัศนคติที่ดี มีศักยภาพและทักษะ สามารถนำไปใช้พัฒนางานส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.98) การถ่ายทอดความรู้ เป็นระบบที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.89) การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้ท่านสามารถสื่อสารกับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.83) ตามลำดับ

การเยี่ยมเยียน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การเยี่ยมเยียน เป็นการพบปะกับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.13) แผนการเยี่ยมเยียนระดับตำบลมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.83) การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน เหมาะสมกับพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

การสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียนเหมาะสมกับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.20) การสนับสนุนค่าใช้จ่าย เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 2.74) ตามลำดับ

การนิเทศงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน สามารถปรับแผนและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.78) การนิเทศงาน คือเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อชี้แนะข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการสนับสนุน แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.47) ตามลำดับ

การจัดการข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ แผนพัฒนาการเกษตรเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.83) การเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และชัดเจนด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.80) การจัดการข้อมูล คือ เป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการจัดการและพัฒนา (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

2) ความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่การเกษตรพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความต้องการในการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยองค์ประกอบตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน ในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านนโยบาย ในภาพรวมและรายประเด็นพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ด้านความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ แหล่งความรู้การศึกษาระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 4.06) การอบรม สัมมนา เรื่อง ระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย =3.86) เอกสารความรู้ในการศึกษาระบบฟיקอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ จุดบริการอินเทอร์เน็ต ในอัตราที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทางไกลกับเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 4.01) คอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 3.91) โทรศัพท์สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และจุดบริการอินเทอร์เน็ต และความเร็วอินเทอร์เน็ต ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ด้านการฝึกปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.50) การป้องกันกำจัดศัตรูพืช (ค่าเฉลี่ย 4.40) การทำงานกับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.30) การถ่ายทอดความรู้

(ค่าเฉลี่ย 4.23) และอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.15) การติดตามนิเทศงาน และการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ด้านความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการเกษตรตามฝักรอบรมและเยี่ยมชม
พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจมาก เนื่องจากการดำเนินงานตามระบบฝักรอบรมและเยี่ยมชม แสดงให้เห็นถึงระบบการทำงานที่มีความชัดเจน มีขั้นตอน แผนการปฏิบัติงาน ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกร และนำไปประยุกต์ในการพัฒนาแปลงของตนเองได้ดี

2. ด้านความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝักรอบรมและเยี่ยมชม พบว่า

2.1 การถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร ผลการสนทนา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน โดยเน้นการเยี่ยมชมแบบกลุ่ม มีการกำหนดประเด็นในการถ่ายทอดความรู้ตามที่เกษตรกรสนใจ มีการจัดเวทีชุมชน การสาธิตการใช้เชื้อราไตรโคเดอร์มา และการจัดทำการวิเคราะห์ปัญหาผ่านเครื่องมือต่างๆ จากการ SWOT นำปัญหาที่พบในระดับพื้นที่ และร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของเกษตรกร การส่งเสริมให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ การสร้างองค์ความรู้ การจัดทำแปลงต้นแบบร่วมพัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน (อกม.) การส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อให้ลดต้นทุนการผลิตและสามารถมีอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด

2.2 การลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ ผลการสนทนา ระบบฝักรอบรมและเยี่ยมชม เน้นการเยี่ยมชมเกษตรกร มีการวางแผนการเยี่ยมชมตามภารกิจของแต่ละวัน ทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล การปฏิบัติงานตามแผนเยี่ยมชม จำเป็นต้องมีการปรับแผนเยี่ยมชมตลอดเวลา เนื่องจากมีภารกิจงานเร่งด่วน แต่ก็มีกรลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรตลอดเวลา เนื่องจากภารกิจงานต่างๆ มีความจำเป็นต่อเกษตรกร ซึ่งบางครั้งไม่สามารถลงพื้นที่เยี่ยมชมเป็นทีมได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบพร้อมกันในทุกตำบล

2.3 การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ผลการสนทนา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต GPS ไม้ตมูก เป็นต้น แต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนมาก ทำให้ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนด้านวิชาการมีการจัด

อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะ ทั้งทางด้านระบบ ICT ด้านเทคโนโลยีการผลิตพืช ด้านอารักขาพืช เป็นต้น แต่บางหลักสูตร กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดรายชื่อเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรในการเข้ารับการอบรมเลย ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่คนอื่นเสียโอกาส

2.4 การติดตามและนิเทศงานช่วยให้การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ดีขึ้น ผลการสนทนา การติดตามและนิเทศงานช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการนิเทศงานทำให้เกิดการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุน ช่วยแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง แต่ภาระงานมากขึ้น ทำให้การติดตามและนิเทศงานทั้งในระดับอำเภอและจังหวัดต้องมีการปรับบ่อยครั้ง และไม่สามารถที่จะร่วมติดตามและนิเทศงานได้ทั้งหมด เพราะมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติงานแยกกันในแต่ละพื้นที่

2.5 การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศร่วมกับเกษตรกร ผลการสนทนา การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มีการให้ผู้นำชุมชน ผู้นำหมู่บ้าน ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน (อกม.) ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ ให้เกษตรกรปรับปรุงข้อมูลการขึ้นทะเบียนเกษตรกรให้เป็นปัจจุบัน ร่วมกับการดูข้อมูลผ่านระบบดาวเทียม เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรตามความต้องการของเกษตรกร บางครั้งข้อมูลไม่สมบูรณ์เนื่องจากเกษตรกรไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล

3. การบูรณาการของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า

3.1 หน่วยงานมีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในระดับพื้นที่เพื่อการเยี่ยมเยียนเกษตรกร ผลการสนทนา การประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ มีเป็นบางครั้ง เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร ต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันถ่ายทอดความรู้ บางครั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ดิถุการกิจงานเร่งด่วนทำให้การบูรณาการในการทำงานเป็นไปได้ยาก

3.2 หน่วยงานทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร ผลการสนทนา การทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ มีการประสานการทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาเกษตรกรในประเด็นต่างๆ เกษตรกรบางรายมีกิจกรรมในแปลงหลากหลายทั้ง ด้านพืช ด้านปศุสัตว์ และด้านประมง หากเกษตรกรประสบปัญหาในด้านปศุสัตว์ ประมง หรือด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ช่วยแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์

1.3.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและ เยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

1) ปัญหาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับ
ปัญหาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม โดยแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ
ดังนี้

การถ่ายทอดความรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหา
หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและกฎระเบียบต่างๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว ทำให้การ
ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด (ค่าเฉลี่ย 4.04) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด และระดับ
อำเภอขาดการกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (ค่าเฉลี่ย 3.56) และเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่
ขาดประสบการณ์ด้านวิชาการ โดยเฉพาะการป้องกันกำจัดศัตรูพืช (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ

การเยี่ยมชม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหานโยบายมี
ความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ ขาดการบูรณาการร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.39) มีความเร่งด่วน กำหนด
ช่วงระยะเวลาดำเนินงานสั้น ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 4.36) นโยบาย
แนวทางการบริหารงาน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกษตรกรขาด
ความเชื่อถือ (ค่าเฉลี่ย 4.29) ตามลำดับ

การสนับสนุน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีปัญหาเจ้าหน้าที่
ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ และมีการย้ายบ่อย (ค่าเฉลี่ย 4.35)
ยานพาหนะเสื่อมสภาพ ไม่เพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ขาดวัสดุและ
อุปกรณ์ในการทำงานตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย 4.10) ตามลำดับ

การนิเทศงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับ
ปัญหาของการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม มีปัญหาเจ้าหน้าที่ในพื้นที่
มีการกิจกรรม รวมทั้งได้รับการมอบหมาย งานนอกภารกิจเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงาน ตามภารกิจหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.21) ผู้สนับสนุน (จังหวัด) และผู้รับการสนับสนุน
(ตำบล/อำเภอ) ขาดความเข้าใจในแนวทาง วิธีปฏิบัติและให้ความสำคัญอย่างจริงจัง (ค่าเฉลี่ย 3.79)
การบริหารงานบุคคล ทั้งการให้คุณ/ให้โทษ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่เกิดให้เกิด
แรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเท (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

การจัดการข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อ
ระดับปัญหาของการส่งเสริมการเกษตรแบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมชม มีปัญหาระบบรายงานต่าง ๆ
ของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจำนวนมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) ขาดการทบทวนการจัดทำข้อมูล

การเกษตร และข้อมูลต่างๆ ของสำนักงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.98) ขาดการรวบรวมฐานข้อมูล ในรูปเล่มในระบบสารสนเทศ และเว็บไซต์สำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นปัญหาการดำเนินงาน ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนที่ผ่านมา พบว่า การเปลี่ยนผู้บริหารทำให้มีการเปลี่ยนระบบ ฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้เจ้าหน้าที่ปรับตัวไม่ทัน งานนโยบายต่างๆ มีความเร่งด่วนมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ และการแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ ความชำนาญไม่มากพอ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร ไม่เพียงพอ และต้องรับผิดชอบหลายตำบล การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการสนับสนุนค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

2) ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

ด้านการถ่ายทอดความรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเสนอแนะว่า หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกฎระเบียบต่างๆ ต้องมีการวางแผนให้แล้วเสร็จก่อนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ต้องมีตัวอย่าง ของจริง ไร่คแม่แลง/ศัตรูพืชที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.22) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด และอำเภอ ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตามลำดับ

ด้านการเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เสนอแนะว่า นโยบายควรมีความเร่งด่วน กำหนดช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับระยะเวลา ปฏิบัติงานในพื้นที่ และมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกระดับ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเสนอแนะว่า ควรจัดสรรยานพาหนะทดแทน และจัดสรรเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติม (ค่าเฉลี่ย 4.40) เร่งรัดการบรรจุ ข้าราชการ กรณีที่เกษียณอายุราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.35) สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงาน ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตามลำดับ

ด้านการนิเทศงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เสนอแนะว่า ควรให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.52) การสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัลในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุ่มเท เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) ติดตามนิเทศงานระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตามลำดับ

ด้านการจัดการข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เสนอแนะว่า กำหนดผู้ดูแลระบบรายงานเพื่อพิจารณาผลการรายงานต่างๆ ที่ไม่มีความจำเป็น (ค่าเฉลี่ย 4.14) มีการจัดทำข้อมูลการเกษตร และข้อมูลต่างๆ ของสำนักงานประจำปีอย่างจริงจัง ถูกต้อง และทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 4.10) รวบรวมฐานข้อมูลในรูปแบบ เล่ม ในระบบสารสนเทศ และเว็บไซต์ สำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ตามลำดับ

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์กับการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรกำหนดแผนเยี่ยมเยียนให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน ควรกำหนดระยะเวลาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมเยียน เช่น 2 ปี , 4 ปี การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในประเด็นที่ต้องการ มีการเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามภารกิจงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก

1.3.6 สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก นำมากำหนดกลยุทธ์ และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมเยียน

1) สภาพแวดล้อมภายใน

(1) จุดแข็ง พบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีระบบการจัดการข้อมูลที่ดี ตามกรอบภาระหน้าที่ มีทักษะสามารถในการส่งเสริมการเกษตรและสามารถแก้ไขปัญหาในส่วนงานได้เป็นอย่างดี

(2) จุดอ่อน พบว่า เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อพื้นที่ ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผน มีการปรับแผนบ่อยครั้ง เครื่องมือ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ขาดแคลนงบประมาณ ไม่สามารถติดตามนิเทศงานได้เป็นทีม ข้อมูลไม่ครบถ้วน

2) สภาพแวดล้อมภายนอก

(1) โอกาส พบว่า เกษตรกรมีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ได้รับรู้มีประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง สภาพพื้นที่ในปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกมาก นอกจากนี้แล้ว ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและงบประมาณจังหวัด มีการนำฐานข้อมูลไปดำเนินการให้การช่วยเหลือตามนโยบายของภาครัฐ ทำให้เกษตรกรได้รับการส่งเสริมและช่วยเหลือมากขึ้น

(2) อุปสรรค พบว่า กลุ่มเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริม ขาดแคลนงบประมาณ บางครั้งไม่ได้รับข้อมูลองค์ความรู้ที่ถูกต้องและตรงตามอาชีพ ประกอบกับหน่วยงาน

ภาครัฐมีภาระงานมาก มีงานเร่งด่วน นอกจากนี้ ยังขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ช่วงเวลา
ที่ได้รับการติดตามนิเทศงาน ในพื้นที่ไม่สอดคล้องกันกับเจ้าหน้าที่

3) การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

(1) ด้านการถ่ายทอดความรู้

- กลยุทธ์เชิงรุก การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

- กลยุทธ์เชิงแก้ไข การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตร

- กลยุทธ์เชิงป้องกัน การสร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่อ
ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

- กลยุทธ์เชิงรับ การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เพียงพอ
ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

(2) ด้านการเยี่ยมชม

- กลยุทธ์เชิงรุก การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงาน
ตามแผนเพื่อให้เข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุดบริการ และสร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร

- กลยุทธ์เชิงแก้ไข การจัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและให้เกษตรกรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร

(3) ด้านการสนับสนุน

- กลยุทธ์เชิงรุก การสนับสนุนงบประมาณด้านการฝึกทักษะ ด้านการ
ส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างสม่ำเสมอ

- กลยุทธ์เชิงแก้ไข พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพ
จริงจังและมีความต่อเนื่อง

- กลยุทธ์เชิงรับ สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่
ทันสมัยพร้อมที่จะใช้งานได้จริง

(4) ด้านการนิเทศงาน

- กลยุทธ์เชิงรุก ส่งเสริมให้มีแนวทางการส่งเสริมการเกษตรให้
ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์มากขึ้น

- กลยุทธ์เชิงแก้ไข กำหนดระบบการส่งเสริมการเกษตรที่ชัดเจนและ
ไม่ซ้ำซ้อน

- กลยุทธ์เชิงป้องกัน การสร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ

- กลยุทธ์เชิงรับ การสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม

(5) ด้านการจัดการข้อมูล

- กลยุทธ์เชิงรุก การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรติดตามนโยบายของรัฐ

- กลยุทธ์เชิงแก้ไข การจัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้อง โดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

- กลยุทธ์เชิงป้องกัน การสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว

- กลยุทธ์เชิงรับ การสนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ความรู้และแหล่งความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมความคิดเห็นและความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตร ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตร สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

2.1.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนมากเป็นเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี ลอยมา (2562, น.336) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.52 สอดคล้องกับ มานิต ลาเกลี้ยง (2557, น.40) ศึกษาการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.3 , อรนุช รันตเลิศสกุล (2557, น.57) ศึกษาการส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริม

และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลเป็น เพศหญิง ร้อยละ 53.4 และ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริม การเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขต ที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตร พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.0

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอายุ เฉลี่ย 36.40 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.34) พบว่า อายุของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร อายุเฉลี่ย 35.26 ปี สอดคล้องกับ มานิต ลาเกลี้ยง (2557, น.40) กล่าวว่า อายุของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 39.35 ปี ไม่สอดคล้องกับอายุมงคล แสนปัญญา (2559, น.101) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน โดยพบว่า มีอายุเฉลี่ย 48.10 ปี และอารุณี ลอยมา (2562, น.336) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุเฉลี่ย 42.46 ปี และ อรณุช รันตเลิศสกุล (2557, น.55) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล อายุเฉลี่ย 42.95 ปี

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรีสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิต ลาเกลี้ยง (2557, น.40) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 61.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 39.0 จบการศึกษาระดับปริญญาโท และสอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.60) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.1, อายุมงคล แสนปัญญา (2559, น.101) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี, อรณุช รันตเลิศสกุล (2557, น.57) กล่าวว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 79.6 และ อารุณี ลอยมา (2562, น.336) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 55.88

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันสอดคล้องกับ งานวิจัยของศรีธนา ชูรัตน์ (2556, น.70) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.7 สมรสแล้ว ซึ่งแตกต่างกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น.34) พบว่า สถานภาพ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 47.0 สถานภาพโสด ร้อยละ 42.6 สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 5.6 สถานภาพสมรสแยกกันอยู่ และร้อยละ 4.8 สถานภาพหย่าร้างหรือหม้าย

2.1.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีเงินเดือนเฉลี่ย 22,044 บาท ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของอรณุช รันตเลิศสกุล (2557, น.57) พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีเงินเดือน เฉลี่ย 26,797.25 บาท แต่สอดคล้องกับ อารุณี ลอยมา (2562, น.336) พบว่า เงินเดือนเฉลี่ย

อยู่ที่ 21,554.90 บาท ซึ่งแตกต่างจาก อายุมงคล แสนปัญญา (2559, น.99) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีรายได้เฉลี่ย 34,604.59 บาท

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการชำนาญการ พนักงานราชการ เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอารุณี ลอยมา (2562, น.336) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ ร้อยละ 55.88 ,อรนุช รันตเลิศสกุล (2557, น.57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำแหน่งมากกว่าครึ่ง มีตำแหน่งระดับชำนาญการ คือ ร้อยละ 53.4 รองลงมา คือ ร้อยละ 38.8 มีตำแหน่งปฏิบัติการ และ ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น.34) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 45.0 อยู่ในระดับชำนาญการ ร้อยละ 38.6 อยู่ในระดับปฏิบัติการ และอายุมงคล แสนปัญญา (2559, น.99) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกินครึ่งเล็กน้อยดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ

2.1.3 สภาพทางสังคม

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 78.4 ปฏิบัติงานระดับอำเภอ และ ร้อยละ 21.6 อยู่ระดับจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติกาญจน์ คำนา (2557, น.35) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ร้อยละ 75.1 สังกัดหน่วยงานระดับอำเภอ และร้อยละ 24.9 สังกัดหน่วยงานระดับจังหวัด และ ศรีธยา ชูรัตน์ (2556, น.70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 83.7 สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ และร้อยละ 16.3 สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 9.90 ปี ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 8.50 ปี ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น.35) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 15.60 ปี ไม่สอดคล้องกับ ออรนุช รันตเลิศสกุล (2557, น.57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล เฉลี่ย 18.79 ปี สอดคล้องกับมานิต ลาเกลี้ยง (2557, น.40) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีอายุราชการเฉลี่ย 11.78 ปี และ ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น.35) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 12.77 ปี

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนตำบลที่รับผิดชอบเฉลี่ย 2.45 ตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติกาญจน์ คำนา (2557, น.39) พบว่า จำนวนตำบลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 2.13 ตำบล สอดคล้องกับ ซึ่งแตกต่างจาก ออรนุช

รันตเลิศสกุล (2557, น.59) พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลรับผิดชอบ 1 ตำบลมากที่สุด ร้อยละ 64.0 รองลงมา รับผิดชอบ 2 ตำบล ร้อยละ 33.0

ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบเฉลี่ย 15.40 กิโลเมตร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.38) พบว่าเฉลี่ย 22.64 และแตกต่างกับชุติกัญจน์ คำนานา (2557, น.39) พบว่า ระยะทางเฉลี่ย 34.24 กิโลเมตร

พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.0 ใช้รถยนต์ส่วนบุคคล รองลงมาใช้รถจักรยานยนต์ รถราชการ และให้คนในพื้นที่มารับ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น.38) พบว่า พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบนั้น เกษตรตำบลส่วนใหญ่มีรถยนต์เป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือรถมอเตอร์ไซด์ คิดเป็นร้อยละ 29.5 รถยนต์สำนักงาน ร้อยละ 3.8 และรถโดยสารประจำทาง คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

2.2 ความรู้ และแหล่งความรู้ในการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

2.2.1 ความรู้

ความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.8 เจ้าหน้าที่ตอบถูกต้องได้ 9-15 ข้อ ร้อยละ 22.6 ตอบถูกต้องได้ 7-8 ข้อ ร้อยละ 13.5 ตอบถูกต้องได้ 5-6 ข้อ ร้อยละ 1.1 ตอบถูกต้องได้ 3-4 ข้อ โดยเจ้าหน้าที่ตอบได้ถูกต้องเฉลี่ย 8.62 ข้อ เนื่องจาก ข้าราชการบรรจุใหม่ ไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานตามแผนเยี่ยมเยียน โดยเฉพาะวันพฤหัสบดีเป็นวันปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบบูรณาการ ได้แก่งานแปลงใหญ่ และศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และการนิเทศงานตามระบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน มี 2 ระดับ คือการนิเทศงานจากส่วนกลางและสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขต ปีละ 3 ครั้ง

2.2.2 แหล่งความรู้

จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่จาก สื่อเทคโนโลยี สื่อกิจกรรม สื่อบุคคล และสื่อสารมวลชน ซึ่งแตกต่างกับ ชุติกัญจน์ คำนานา (2557, น.40-42) พบว่า แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ด้านการสื่อสารมวลชนในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจากแหล่งความรู้ในประเด็นสื่อบุคคล

ได้รับข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเหมือนกันง่ายกว่า

2.3 การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียน การจัดการข้อมูล และการนิเทศงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น.86) ได้ระบุว่า ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เป็นกลไกการทำงานที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการถ่ายทอดเทคโนโลยีวิชาการ และข้อมูลข่าวสารไปสู่เกษตรกรอย่างทั่วถึง ภายใต้อำนาจหน้าที่ของงานส่งเสริมการเกษตร ที่สอนให้เกษตรกรสามารถช่วยเหลือตัวเองได้โดยมีเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการเกษตรที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน

2.4 ความคิดเห็นและความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

2.4.1 ด้านความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียน การจัดการข้อมูล และการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ กุญชรินทร์ สรรค์ รุ่งโรจน์ (2561, น.947-948) พบว่าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อผลจากการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมดีมาก และสอดคล้องกับ อรุณช รัตนเลิศสกุล (2557, น.74) พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย MRCF ส่วนมากอยู่ในระดับมาก

2.4.2 ด้านความต้องการสนับสนุนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม ด้านนโยบาย ด้านความรู้ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนให้ชัดเจน มีแหล่งความรู้ การอบรมสัมมนา เรื่อง ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน มีจุดบริการอินเทอร์เน็ต ในอัตราที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทางไกลกับเกษตรกร ซึ่งแตกต่างกับ กุญชรินทร์ สรรค์ รุ่งโรจน์ (2561, น.954-955) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ต้องการให้ปรับระบบส่งเสริมการเกษตรในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับภาระงาน ในปัจจุบันควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น การถ่ายทอดความรู้ ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและ

ทันสมัย และสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้ มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่

2.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

พบว่าปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการเยี่ยมชมและการสนับสนุน เนื่องจากนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานต่างๆ ทำให้ขาดการบูรณาการร่วมกัน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ มีการย้ายบ่อย และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการนิเทศงาน และการสนับสนุน ดังนั้นควรใช้ระบบ Coaching และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อแนะนำและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีการจัดสรรยานพาหนะทดแทน และจัดสรรเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.6 สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม

2.6.1 สภาพแวดล้อมภายใน

พบว่าจุดแข็งคือ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับ มีโอกาสได้เรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่งผลให้เกษตรกรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ แต่จุดอ่อนคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ ปฏิบัติงานไม่ได้ตามแผน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนมีภาระงานมากขึ้น มีงานเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ จำเป็นต้องมีการปรับแผนงาน ซึ่งส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรไม่มีความต่อเนื่อง

2.6.2 สภาพแวดล้อมภายนอก

พบว่า เกษตรกรมีโอกาสดูเรียนรู้ นวัตกรรมใหม่ๆ เกิดการสร้างเครือข่าย เนื่องจาก ปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทางการสื่อสารด้านต่างๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีความสะดวกมากขึ้น แต่มีอุปสรรค ในด้านงบประมาณมีน้อย ขาดเครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เนื่องจากการ

ดำเนินงานในระดับพื้นที่จำเป็นต้องมีเครื่องมือ คือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย พร้อมการใช้งาน ซึ่งในปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านต่างๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีความสะดวกมากขึ้น รวมถึงด้านนโยบายของภาครัฐ แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนมาก ทำให้ขาดเครื่องมือ คือ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย ยานพาหนะเกิดการชำรุด ไม่พร้อมที่จะใช้งานได้

2.6.3 แนวทางการส่งเสริมการเกษตร

ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การปฏิบัติงานตามแผน สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะ และพัฒนาฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ขาดการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล การป้องกันกำจัดศัตรูพืช การทำงานกับชุมชน ความชำนาญไม่มากพอในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร ประกอบกับ มีภารกิจงานมาก มีงานเร่งด่วน และการจัดการข้อมูลถือเป็นสิ่งสำคัญ หากข้อมูลมีความครบถ้วน เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้ ช่วยให้การบริหารจัดการด้านการเกษตร การวางแผนในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนมีการนำฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของภาครัฐให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง รวดเร็วและทั่วถึงต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

1) ด้านการถ่ายทอดความรู้

(1) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมี ความรู้ความสามารถ สามารถจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประสบการณ์ทำงานในทุกระดับ ซึ่งมีโอกาสได้เรียนรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำไปขยายผลแก่เกษตรกรเพื่อได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เกิดการสร้างเครือข่าย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรต่อไป

(2) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นบุคลากรที่มีความรู้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ มีนโยบายเร่งด่วน ภารกิจงานมีมากขึ้น ทำให้ยากต่อการปฏิบัติงานตามแผน และขาดประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร เพื่อให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร และมีการพัฒนาภาคการเกษตรได้อย่างยั่งยืน

2) ด้านการเยี่ยมชม

(1) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุดสร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตรได้นำการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมมาใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถเข้าถึงพื้นที่ได้ทั่วถึงสร้างความมั่นใจแก่เกษตรกร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ๆ มากขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน เพื่อสามารถเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุดบริการ และสร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร

(2) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการจัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกษตรกรมีส่วนร่วมกันในการพัฒนาด้านการเกษตร ปัจจุบันกรมส่งเสริมการเกษตร มีบุคลากรจำนวนมาก และมีเจ้าหน้าที่ต่างอายุ ทำให้การบูรณาการในระดับพื้นที่และการทำงานเป็นทีมขององค์กรมีน้อย ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ จำเป็นต้องมีการปรับแผนเยี่ยมชม ดังนั้น จึงควรมีการจัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตรอย่างจริงจัง เพื่อปฏิบัติงานให้เข้าถึงระดับพื้นที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกษตรกรร่วมกันทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

(3) จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานในพื้นที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการส่งเสริมการเกษตร เพื่อช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ไปพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร รวมถึงการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญและมีประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรมากขึ้น

3) ด้านการสนับสนุน

(1) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมการเกษตรมีบุคลากรจำนวนมาก แต่ยังไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับบรรจุใหม่ยังขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ มีภารกิจงานมากขึ้น มีงานเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ จำเป็นต้องมีการปรับแผนงาน ส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรขาดความต่อเนื่อง ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมการเกษตรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมการเกษตร ได้รับการพัฒนาให้เป็นเจ้าหน้าที่มืออาชีพ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ขาดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน การดำเนินงานในระดับพื้นที่มีความจำเป็นต้องมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านต่างๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น รวมถึงนโยบายของภาครัฐ แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนมาก ทำให้ขาดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย ยานพาหนะเกิดการชำรุด ไม่พร้อมที่จะใช้งาน ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

4) ด้านการนิเทศงาน

(1) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมการเกษตรมีการกำหนดระบบการส่งเสริมการเกษตรที่ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีบูรณาการในระดับพื้นที่ร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีงานนโยบายเร่งด่วน ภารกิจงานมีมากขึ้น ทำให้ยากต่อการปฏิบัติงานตามแผน ไม่สามารถติดตามและนิเทศงานเป็นทีมได้ ดังนั้น จึงควรกำหนดระบบการส่งเสริมการเกษตรที่ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

(2) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้รับการส่งเสริมให้มีแนวทางการส่งเสริมการเกษตรให้ครบถ้วน และสมบูรณ์ การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม หากมีแนวทางวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้จริงในระดับพื้นที่จะช่วยแก้ไขปัญหาได้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถเข้าถึงพื้นที่มีการบูรณาการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมให้มีแนวทางการส่งเสริมการเกษตรให้ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์ เพื่อการส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

(3) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการสร้างทีมงานอย่างเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีความรู้ และทักษะมีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ แก้เกษตรกรได้ แต่การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ยังขาดเครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย ยานพาหนะเกิดการชำรุด ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น หากเจ้าหน้าที่มีทีมงานในการดำเนินงานจะทำให้ง่ายและสะดวกในการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น จึงควรมีการสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(4) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้รับการสนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นทางการ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการเกษตรมีบุคลากรจำนวนมาก การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้ การแก้ไขปัญหาต่างๆ แก้เกษตรกร บางพื้นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่างอายุ ส่งผลให้การบูรณาการในระดับพื้นที่มีน้อย รวมถึงภารกิจงานของแต่ละหน่วยงานมีมากขึ้น ทำให้การทำงานร่วมกันมีน้อย ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นทางการ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเห็นผลอย่างเป็นทางการ

5) ด้านการจัดการข้อมูล

(1) จากผลการวิจัยพบว่า กรมส่งเสริมการเกษตรได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของภาครัฐ การจัดการข้อมูลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ หากข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การมีระบบฐานข้อมูลที่ดี จะช่วยให้การบริหารจัดการระดับพื้นที่ในด้านการเกษตร การวางแผนการผลิต จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการนำฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของภาครัฐ ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีความถูกต้องครบถ้วน เพื่อช่วยให้การดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของภาครัฐเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และทั่วถึง

(2) จากผลการวิจัยพบว่า กรมส่งเสริมการเกษตรได้จัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้อง โดยเน้นให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตรถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการเกษตร มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการใช้เทคโนโลยีทันสมัย มีขั้นตอน วิธีการ และรูปแบบต่างๆ การรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แต่ได้ประสบปัญหาในด้านข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน อาจเกิดจากความผิดพลาดขึ้นได้หากนำไปใช้ประโยชน์ช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายและมาตรการต่างๆ ของภาครัฐ ดังนั้นจึงมีการจัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เน้นให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศมากยิ่งขึ้น

(3) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว ปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการและสามารถสร้างความเข้าใจได้ง่าย รวมถึงมีการนำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ แต่เนื่องจากภารกิจงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีมากขึ้น บางพื้นที่ขาดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย การติดตามผลและรายงานผลการปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน รวมถึงระบบฐานข้อมูลมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ข้อมูลเกิดความผิดพลาดขึ้น จึงควรมีการสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สะดวกในการบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อไป

(4) จากผลการวิจัยพบว่ากรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ มีระบบฐานข้อมูลที่มีความทันสมัย และสามารถนำระบบฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ แต่ข้อมูลในระบบสารสนเทศอาจมีความผิดพลาด ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ มีระบบป้องกันความผิดพลาดที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างแท้จริง

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมส่งเสริมการเกษตร

1) ด้านนโยบาย

(1) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรค่อนข้างน้อย ถึงแม้จะมีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ประกอบกับภาระงานค่อนข้างมาก และมีงานเร่งด่วนอยู่บ่อย ๆ จึงควรปรับระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในส่วนของการกำหนดแผนเยี่ยมชมให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน

(2) จากผลการวิจัยพบว่า แผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จะมีแผนการปฏิบัติงานแต่ละปีอย่างชัดเจน ซึ่งบางครั้งนโยบายรัฐบาลเปลี่ยนแปลงและตั้งการมา

ให้ปฏิบัติงานในลักษณะเร่งด่วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผน จึงควรกำหนดระยะเวลาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เช่น 2 ปี, 4 ปี เป็นต้น

(3) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องลงพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น จึงควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการส่งเสริมการเกษตร

(4) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานตามแผน แต่บางครั้งงานเกิดความซ้ำซ้อนกับงานของหน่วยงานอื่นๆ จึงควรมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

(5) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจงานที่เกี่ยวกับการเกษตรมากขึ้น จึงควรมีการปฏิบัติงานตามภารกิจงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก

2) ด้านความรู้

(1) จากผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จึงควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องการ

(2) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการส่งเสริมการเกษตรแล้วก็ตาม แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ มากขึ้น จึงควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ของภาคต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการนำเสนอกับหน่วยงานต้นสังกัดนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงบริหารต่อไป

3.2.2 ควรมีการวิจัยปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ จะได้นำเอาผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

3.2.3 ควรมีการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษาเสนอแก่หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2555ก). *แนวการศึกษาวิชา ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมการเกษตร*. (อัคราเนนา)
- _____. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร: การทำงานส่งเสริม การเกษตรกับชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2560). *คู่มือและวิธีการปฏิบัติงานระบบส่งเสริมการเกษตร Training and Visit System: T&V System*. กรุงเทพฯ: นิเวศรรวมการพิมพ์ (ประเทศไทย)
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- กฤษณิราภัสสร ร้านกันทาพันธ์. (2561). *การส่งเสริมการเกษตรผ่านระบบฝึกอบรมเยี่ยมเยียน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตร ศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จารึก ศรีเลิศ. (2540). *ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการให้บริการของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด*. (ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- จินดา ขลิบทอง. (2545). *แนวคิดและหลักการส่งเสริมการเกษตร*. ใน *เอกสารการสอนชุดความรู้ ทัวไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนะวัต เกตุอุไร. (2549). *ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ที่มีต่อการเรียนการสอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2548*. (ปริญญาโท กศ.ม. (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชุตติกาญจน์ คำนา. (2557). *การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตร เขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตร ศาสตร มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2527). *การส่งเสริมการเกษตร หลักการและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

ไทยวัฒนาพานิช.

ทำนอง ลิงคาลาณิช. (2525). ความหมาย ปรัชญา นโยบายและวัตถุประสงค์ของการส่งเสริม.

ใน เอกสารการสอนชุดวิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นิพนธ์ คันทเสวี. (2528). มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2536). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2552). สรรพวิธีการจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2550). การจัดการความรู้. สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์. (2554). แนวคิดและหลักการส่งเสริมการเกษตร. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร:

เอ็กเปอร์เน็ท.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). ทักษะคิด: การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรรณี ช. เจนจิต. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ดันอ้อแกรมมี.

มานิต ลาเกลี้ยง. (2557). การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
นนทบุรี.

มาโนช เวชพันธ์. (2532). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการประจำ: ศึกษาเปรียบเทียบ

ข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจ: มปท.

ยุพเรศ เชาววิทยา. (2556). การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัด

สุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: นาน

มีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.

วิกิพีเดีย. (2562). การจัดการความรู้, สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2562.

<http://th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้>

วิกิพีเดีย. (2562). ความต้องการ, สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2562.

<http://th.wikipedia.org/wiki/ความต้องการ>

วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

ศรัณยา ชูรัตน์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ศรีชด ฉายาพงษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศรีสมบูรณ์ เข้มกมล. (2538). ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานของสภาตำบลภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลฯ พ.ศ. 2537 ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. (ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ชนวนรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สรัญญา แพทย์พิทักษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2563). คู่มือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

สิริพร บุญนันทน์. (2539). ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมของข้าราชการ. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

- สุประภาดา โชติมณี. (2551). จัดการความรู้อย่างไรให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ. กรุงเทพฯ: สถาบัน
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). *ความต้องการของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เสนอ ภริมจิตรพ่อง. (2545). *เอกสารประกอบการสอน การพัฒนาแบบทดลอง*. สาขาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- อรนุช รัตนเลิศสกุล. (2557). *การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติ
ใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). *ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์รักษาสัตว์เลี้ยงของ
นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิกรุงเทพฯ*. (ภาค
นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อายุมงคล แสนปัญญา. (2559). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรใน เขตภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อรุณี ลอยมา. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- Best, J.W..(1977). *Education* 3rded. Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Darwin P. Hunt. (2003). The concept of knowledge and how to measure it, *Journal of
Intellectual Capital*. 4(1),100-113. Retrieved from [http://doi.org/10.1108/
14691930310455414](http://doi.org/10.1108/14691930310455414)
- Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Olatunji S.O. and Nwaogwugwu O.N.. (2013). Attitude of Farmers to the Training and Visit
(T&V) Extension Management System in ABIA and AKWA-IBOM
States,Nigeria. *Global Approaches to extension Practice (GAEP)*, Vol.9, No.1,

2013, 18-29 pp.



ภาคผนวก



แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

2. คำตอบในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบคำถามทุกข้อ

3. เลขที่แบบสอบถามมีไว้เพื่อติดตามแบบสอบถามเท่านั้น

4. แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียน

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามระบบฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบ

ฟักรบรรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรม

และ

เขียนเขียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจงโปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ปี (มากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปวส. อื่นๆ (ระบุ).....
4. สถานภาพสมรส
 โสด สมรสอยู่ด้วยกัน สมรสแยกกันอยู่ หย่าร้างหรือ
 หม้าย
5. เงินเดือนที่ได้รับ บาท
6. ปัจจุบันท่านเป็นเจ้าของหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับใด
 ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ
 ระดับชำนาญการพิเศษ เจ้าพนักงานชำนาญงาน พนักงานราชการ
7. ท่านสังกัดหน่วยงานระดับใด ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด
8. ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ปี (มากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
9. ประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตร ปี (มากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
10. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ปี
 (มากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

11. จำนวนตำบลที่ท่านรับผิดชอบตำบล รวม

หมู่บ้าน

12. ระยะทางโดยประมาณในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่. (ตำบลไกลสุด)
อยู่ห่างจากสำนักงานเกษตรอำเภอกิโลเมตร

13. พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน

รถจักรยานยนต์ รถยนต์ส่วนตัว รถราชการ อื่น

(ระบุ).....

14. ท่านสามารถเขียนเขียนเกษตรกรในตำบลที่รับผิดชอบได้ระดับใด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

15. ท่านเขียนเขียนเกษตรกรได้วันละประมาณกี่ครัวเรือน 1-5 ครัวเรือน

6-10 ครัวเรือน 11-15 ครัวเรือน 16-20 ครัวเรือน มากกว่า 20 ครัวเรือน

ตอนที่ 2 ความรู้ แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการส่งเสริมการเกษตรตาม

ระบบ

ฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

2.1 ความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

คำชี้แจง : แบบสอบถามส่วนนี้ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดถูกต้องตามระบบ

ฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน โดยตอบว่า ถูก หรือผิด

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในตารางตามความคิดเห็นของท่าน (ถูก/ผิด)

ที่	ความรู้ ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน	ถูก	ผิด
1	ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เน้นการฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนเกษตรกรอย่างต่อเนื่องเป็นทีม		
2	ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน มีเป้าหมายดำเนินงานภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเดียว		
3	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนประจำปีงบประมาณ		
4	การแก้ไขปัญหาการผลิต ศัตรูพืช อื่นๆ ณ จุดเดียวกัน ดำเนินเฉพาะกรมส่งเสริมการเกษตร		
5	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ได้กำหนดแผนการเยี่ยมเยียนระดับตำบล เป็นรายสัปดาห์ และรายวัน		
6	ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เป็นการขับเคลื่อนงานเฉพาะ โครงการที่สำคัญในระดับพื้นที่		
7	ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การถ่ายทอดความรู้		

	การเยี่ยมชม การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล		
8	การปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน โดยนำมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรเฉพาะระดับตำบลเท่านั้น		
9	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมชม ทำให้สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน		
10	การจัดการข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การจัดการข้อมูลและแผนพัฒนาการเกษตร		
11	ระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมชม พัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ โดยใช้ระบบโรงเรียนเกษตรกร		
12	วันจันทร์และวันศุกร์ หลังจากประชุมเพื่อวางแผนหรือสรุปผลการปฏิบัติงานแล้ว สามารถลงปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ตามความเหมาะสม		
13	งานนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ แปลงใหญ่ โครงการพระราชดำริ วิสาหกิจชุมชนและธุรกิจเกษตร และส่งเสริมด้านพืช		
14	การนิเทศงานจะมี 3 ระดับ คือ ส่วนกลาง เขต จังหวัด นิเทศงานปีละ 3 ครั้ง		
15	วันพุธเป็นวันปฏิบัติงานตามแผนเยี่ยมชมงานนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		

2.2 แหล่งความรู้ต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมชม

คำชี้แจง : ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางระดับการได้รับข้อมูล ข่าวสารต่างๆ

(1 = น้อยที่สุด : 2 = น้อย : 3 = ปานกลาง : 4 = มาก : 5 = มากที่สุด)

แหล่งความรู้	ระดับการได้รับข้อมูล ข่าวสาร				
	1	2	3	4	5
1. สื่อบุคคล					
1.1 ผู้บังคับบัญชา					
1.2 เพื่อนร่วมงานในสำนักงาน					
1.3 เพื่อนทั่วไป					
2. สื่อกิจกรรม					
2.1 การศึกษาดูงาน/การทัศนศึกษา					
2.2 การจัดนิทรรศการ					
2.3 การฝึกรอบรม					
2.4 การประชุม					
2.5 การสัมมนา					
2.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
3. สื่อสารมวลชน					

3.1 เอกสารทางราชการ					
3.2 ไปสเตอร์					
3.3 แผ่นพับ					
3.4 วารสาร					
3.5 เอกสารเผยแพร่					
3.6 วิทยุกระจายเสียง					
3.7 โทรทัศน์					
4. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ					
4.1 Website (เว็บไซต์)					
4.2 Facebook (เฟสบุ๊ก)					
4.3 Line (ไลน์)					
4.4 Youtube (ยูทูป)					

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง : ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร

(1 = น้อยที่สุด : 2 = น้อย : 3 = ปานกลาง : 4 = มาก : 5 = มากที่สุด)

ข้อ	ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงาน				
		1	2	3	4	5
1. การถ่ายทอดความรู้						
1.1	การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประเด็นการเรียนรู้ การจัดรูปแบบ การเรียนชัดเจน สืบหาความต้องการเรียนรู้จากเกษตรกร					
1.2	การพัฒนาักส่งเสริมการเกษตรในด้านสมรรถนะทัศนคติ ที่มีศักยภาพ ทักษะนำไปใช้พัฒนางานส่งเสริมการเกษตร					
1.3	การพัฒนาถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ต่างๆ ในงานส่งเสริมการเกษตร เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน					
1.4	การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ผ่านเวทีประชุมเพื่อการบริหาร เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเวทีการฝึกอบรมเฉพาะกิจ					
2. การเยี่ยมเยียน						

2.1	มีแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน (แผนรายปี/ รายเดือน) เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้					
2.2	มีการจัดแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล (แผนรายปี/รายเดือน) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์					
2.3	การประสานการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน โดยยึดพื้นที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน					
2.4	การแก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกรมีความรวดเร็ว และทันสถานการณ์อย่างมีแบบแผนมากยิ่งขึ้น					
3. การสนับสนุน						
3.1	การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้มีวิทยุกำลังใจ สมรรถนะ มีระบบวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง					
ข้อ	ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงาน				
		1	2	3	4	5
3.2	การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ เป็นต้น					
3.3	พื้นที่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและเกษตรกรได้รับบริการตรงตามความต้องการ					
3.4	การพัฒนาระบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
4. การนิเทศงาน						
4.1	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการนิเทศงานทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร					
4.2	เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆอย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
4.3	การดำเนินงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้นิเทศงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับการนิเทศงานเพื่อบรรลุความสำเร็จที่กำหนด					

4.4	การดำเนินงานตามภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด					
5. การจัดการข้อมูล						
5.1	การเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และชัดเจนด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
5.2	ทบทวนและการจัดทำข้อมูลด้านการเกษตร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงาน/โครงการ					
5.3	การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ตรงตามความต้องการของเกษตรกร และกลุ่มเกษตรกร					
5.4	การวิเคราะห์และการวางแผนการผลิตรายบุคคล (IFPP) ตรงตามความต้องการของเกษตรกร และกลุ่มเกษตรกร					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและ
 เยี่ยมเยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

4.1 ความคิดเห็นในการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

คำชี้แจง : ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตร
 ตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

(1 = น้อยที่สุด : 2 = น้อย : 3 = ปานกลาง : 4 = มาก : 5 = มากที่สุด)

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. การถ่ายทอดความรู้						
1.1	การถ่ายทอดความรู้ เป็นระบบที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร					
1.2	การพัฒนาักส่งเสริมการเกษตรในด้านสมรรถนะทัศนคติที่ดี มีศักยภาพและทักษะ สามารถนำไปใช้พัฒนางานได้					
1.3	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ทำให้ท่านสามารถสื่อสารกับเกษตรกร และกลุ่มเกษตรกร					

	ได้มากขึ้น						
2. การเยี่ยมชม							
2.1	การเยี่ยมชม เป็นการพบปะกับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล						
2.2	แผนการเยี่ยมชมระดับตำบล มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน						
2.3	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เหมาะสมกับพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบ						
3. การสนับสนุน							
3.1	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร						
ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	
3.2	การสนับสนุนค่าใช้จ่าย เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร						
3.3	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เหมาะสมกับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรที่ท่านรับผิดชอบ						
4. การนิเทศงาน							
4.1	การนิเทศงาน คือ เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อชี้แนะข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน						
4.2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการสนับสนุน แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง						
4.3	การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม สามารถปรับแผนและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์						
5. การจัดการข้อมูล							
5.1	การจัดการข้อมูล คือเป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในการจัดการและพัฒนา						
5.2	การเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และชัดเจนด้วยการนำ						

	นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
5.3	แผนพัฒนาการเกษตร เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนกลยุทธ์					

4.2 ความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมเยียน

คำชี้แจง : ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงความต้องการสนับสนุนการส่งเสริม

การเกษตรตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมเยียน

(1 = น้อยที่สุด : 2 = น้อย : 3 = ปานกลาง : 4 = มาก : 5 = มากที่สุด)

ข้อ	ประเด็น	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
1. ด้านนโยบาย						
1.1	กำหนดนโยบายและเป้าหมายของงานตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมเยียน ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน					
2. ด้านความรู้						
2.1	เอกสารความรู้การศึกษาตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมเยียน					
2.2	แหล่งความรู้การศึกษาตามระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมเยียน					
2.3	การอบรม สัมมนา เรื่อง ระบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมเยียน					
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเทคโนโลยี						
3.1	คอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูล					

3.2	โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต ในการจัดการข้อมูล					
3.3	จุดบริการอินเทอร์เน็ตและความเร็วอินเทอร์เน็ตที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม					
3.4	จุดบริการอินเทอร์เน็ต ในอัตราที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทางไกลกับเกษตรกร					
4. ด้านการฝึกปฏิบัติ						
4.1	การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร					
4.2	การป้องกันกำจัดศัตรูพืช					
4.3	การถ่ายทอดความรู้					
4.4	การทำงานกับชุมชน					
4.5	การจัดการข้อมูล					
4.6	การวิเคราะห์ข้อมูล					
4.7	การติดตาม นิเทศงาน					

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน

ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

5.1 ปัญหาการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน

คำชี้แจง : ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงปัญหาตามระบบฝึกรวมและเยี่ยม

เยียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

(1 = น้อยที่สุด : 2 = น้อย : 3 = ปานกลาง : 4 = มาก : 5 = มากที่สุด)

ข้อ	ประเด็น	ระดับปัญหา				
		1	2	3	4	5
1. การถ่ายทอดความรู้						
1.1	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ ขาดการกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง					
1.2	เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ด้านวิชาการ โดยเฉพาะ การป้องกันกำจัดศัตรูพืช					
1.3	หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและกฎระเบียบต่างๆ ออกมาหลังจาก การปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด					

2. การเยี่ยมเยียน						
2.1	นโยบาย แนวทางการบริหารงาน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกษตรกรขาดความเชื่อถือ					
2.2	นโยบายมีความเร่งด่วน กำหนดช่วงระยะเวลาดำเนินงานสั้น ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่					
2.3	นโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ ขาดการบูรณาการ					
3. การสนับสนุน						
3.1	เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ และมีการย้ายบ่อย					
3.2	ยานพาหนะเสื่อมสภาพ ไม่เพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน					
3.3	ขาดวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน					
ข้อ	ประเด็น	ระดับปัญหา				
		1	2	3	4	5
4. การนิเทศงาน						
4.1	การบริหารงานบุคคล ทั้งการให้ทุน/ให้โทษ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่เกิดให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน					
4.2	ผู้สนับสนุน (จังหวัด) และผู้รับการสนับสนุน (ตำบล/อำเภอ) ขาดความเข้าใจในแนวทางและวิธีปฏิบัติ					
4.3	เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่มีภารกิจมากได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก					
5. การจัดการข้อมูล						
5.1	ระบบรายงานต่างๆของกรมส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนมาก					
5.2	ขาดการทบทวนการจัดทำข้อมูลการเกษตร และข้อมูลต่างๆของสำนักงานประจำปี					
5.3	ขาดการรวบรวมฐานข้อมูลในรูปแบบเล่ม ในระบบสารสนเทศ และเว็บไซต์สำนักงาน					

5.2 ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟיקอบรมและเยี่ยมชม

คำชี้แจง : ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงข้อเสนอแนะตามระบบฟיקอบรมและ
เยี่ยมชมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

(1 = น้อยที่สุด : 2 = น้อย : 3 = ปานกลาง : 4 = มาก : 5 = มากที่สุด)

ข้อ	ประเด็น	ระดับข้อเสนอแนะ				
		1	2	3	4	5
1. การถ่ายทอดความรู้						
1.1	เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด และอำเภอต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง					
1.2	เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจใน เรื่อง การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ต้องมีตัวอย่างของจริง โรคมแมลง/ศัตรูพืชที่สำคัญ					
1.3	หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและกฎระเบียบต่างๆ ต้องมีการวางแผนให้แล้วเสร็จก่อนการปฏิบัติงาน					
2. การเยี่ยม						

2.1	ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2.2	นโยบายมีความเร่งด่วน กำหนดช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่					
2.3	มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกระดับ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3. การสนับสนุน						
3.1	เร่งรัดการบรรจุข้าราชการ กรณีที่เกษียณอายุราชการ					
3.2	จัดสรรยานพาหนะทดแทน และจัดสรรเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติม					
3.3	สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานตามระบบ ฝึกอบรมและเยี่ยมชม					
ข้อ	ประเด็น	ระดับข้อเสนอแนะ				
		1	2	3	4	5
4. การนิเทศงาน						
4.1	การสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัลในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุ่มเท เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
4.2	ติดตามนิเทศงานระบบส่งเสริมการเกษตรอย่างต่อเนื่อง					
4.3	ให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง					
5. การจัดการข้อมูล						
5.1	กำหนดผู้ดูแลระบบรายงานเพื่อพิจารณาผลการรายงาน ต่างๆ ที่ไม่มีความจำเป็น					
5.2	มีการจัดทำข้อมูลการเกษตร และข้อมูลต่างๆ ของสำนักงาน ประจำปีอย่างจริงจัง ถูกต้องและทันสมัย					
5.3	รวบรวมฐานข้อมูลในรูปแบบ ในระบบสารสนเทศ และเว็บไซต์สำนักงาน					

5.3 ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรตามระบบปีกอบรมและเยี่ยมเยียน

5.3.1 ระดับตำบล

.....
.....
.....
.....

... 5.3.2 ระดับอำเภอ

.....
.....
.....
.....

5.3.3 ระดับจังหวัด

.....
.....

.....

.....

...

.....

...5.3.4 ระดับเขต

.....

.....

.....

.....

...

.....

...5.3.5 ระดับกรม

.....

.....

.....

.....

...

.....

...ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

เรื่อง การส่งเสริมการเกษตรตามระบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

.....

1. ความคิดเห็น และความต้องการสนับสนุนการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อม
เขียน

1.1 ด้านความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ในการปฏิบัติงานตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน

1.2 ด้านความต้องการอะไรบ้าง เพื่อปฏิบัติงานตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน

2. ปัญหา และข้อเสนอแนะตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน

2.1 การดำเนินงานตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน ที่ผ่านมามีปัญหาอะไรบ้าง

2.2 ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์กับระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน

3. สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและ
เชื่อมเขียนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

3.1 สภาพแวดล้อมภายใน

3.1.1 จุดแข็ง

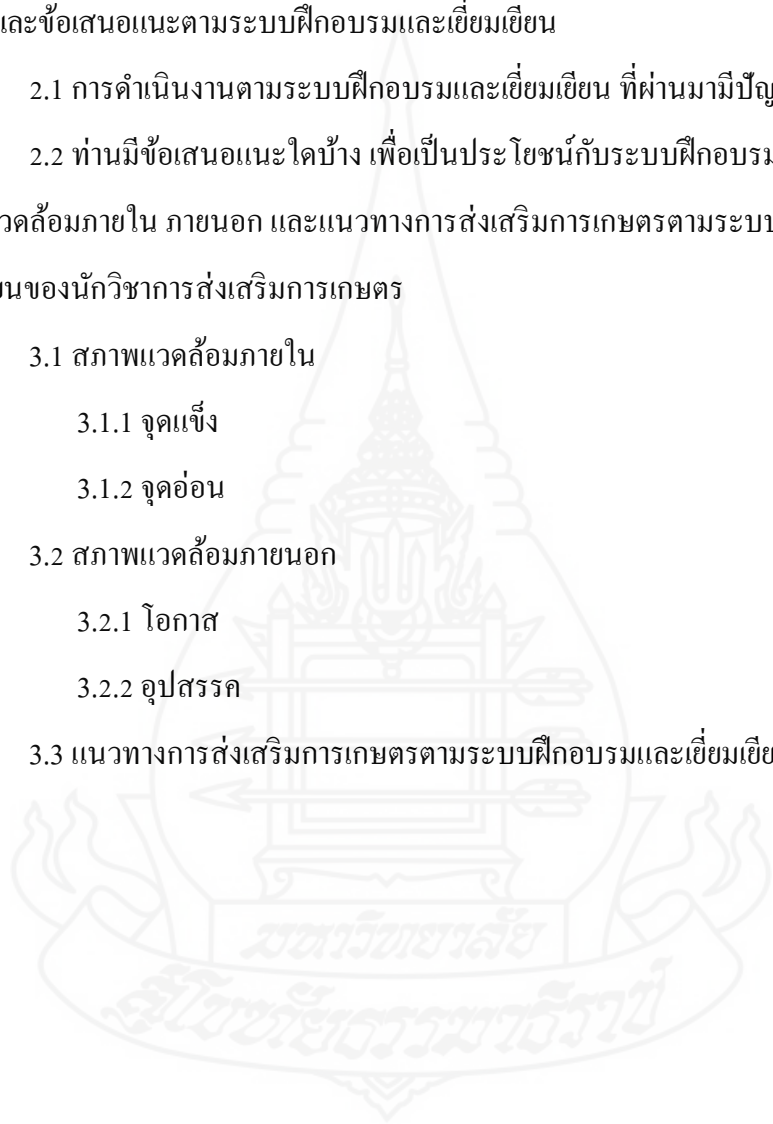
3.1.2 จุดอ่อน

3.2 สภาพแวดล้อมภายนอก

3.2.1 โอกาส

3.2.2 อุปสรรค

3.3 แนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามระบบฟื้กอบรมและเชื่อมเขียน



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสิทธิชัย ช่วยสงค์
วัน เดือน ปีเกิด	24 กันยายน 2515
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศึกษา – พืชสวน) คณะเกษตรศาสตร์นครศรีธรรมราช พ.ศ. 2538
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเกษตรอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตำแหน่ง	เกษตรอำเภอบ้านนาเดิม

