

การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน  
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์

นางสาวกฤษณ์ทิราภัสสร รันกันทาพัทธ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Work Performance Adhering to Training and Visiting System  
of Agricultural Extension Officer in Uttaradit Province**

**Miss Kunthirapusson Rankantapus**



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

2017

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร  
ในจังหวัดอุดรดิตถ์

**ชื่อและนามสกุล** นางสาวกมลทิราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์

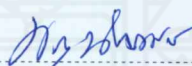
**แขนงวิชา** ส่งเสริมการเกษตร

**สาขาวิชา** เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เจียวหวาน  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช คุรุทเมือง แสนเสริม


วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลีย์ นิลวิเศษ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เจียวหวาน)

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

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วณิชย์)



**ชื่อวิทยานิพนธ์** การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์

**ผู้วิจัย** นางสาวคุณทิราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ รหัสนักศึกษา 2599001688

**ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ฤทธิ์เมือง แสนเสริม  
ปีการศึกษา 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (2) ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (3) ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (4) ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร และ (5) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร

ประชากรในการศึกษานี้คือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 72 ราย เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ

ผลการวิจัย พบว่า (1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี กว่าครึ่งหนึ่งใช้รถยนต์ส่วนบุคคลเดินทางไปทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ (2) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้และระดับการได้รับข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่างๆ ของการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการถ่ายทอดความรู้และการเยี่ยมชมอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่นๆ และความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการข้อมูลและด้านการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ (4) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อปัญหาของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัญหาเรื่องเจ้าหน้าที่มีภารกิจงานมาก นโยบายมีความเร่งด่วน มีปัญหามากกว่าด้านอื่นๆ สำหรับข้อเสนอแนะ ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น, ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ (5) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ด้านจุดแข็ง คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ, มีระบบจัดการฐานข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ จุดอ่อนคือ เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ โอกาส คือ เกษตรกรมีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ และอุปสรรค คือ การขาดสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

**คำสำคัญ** ระบบการส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรดิตถ์



**Thesis title:** Work Performance Adhering to Training and Visiting System of Agricultural Extension Officer in Uttaradit Province

**Researcher:** Miss Kunthirapusson Rankantapus; **ID:** 2599001688;

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

**Thesis advisors:** (1) Bumpen Keowan, Associate Professor; (2) Dr. Sineenuch Khрутmuang Sanserm, Associate Professor; **Academic year:** 2017

### Abstract

The objectives of this research were to study (1) basic personal conditions of the agricultural extension officers, (2) knowledge and sources of knowledge of the officers towards the training and visiting (T&V) system for agricultural extension, (3) opinions and satisfaction to the T&V system for agricultural extension, (4) problems and suggestions for the operations in the agricultural extension program, and (5) strengths, weaknesses, opportunities, threats, and extension guidelines through the agricultural extension.

The population of this study were 72 agricultural extension officers in Uttaradit province. Data were collected from all officers by using a questionnaire and calculated by using statistics consisted of frequency, percentage, mean, minimum, maximum, standard deviation and ranking.

The results of the research were showed that: (1) in regards to the basic personal conditions of the agricultural extension officers, they mostly graduated with bachelor degree with the average salary of 27,723.75 Baht; the duration in working as the agricultural extension officer was mostly less than five years; and more than half of them used cars as a transportation to go to their responsible sites. (2) Knowledge and knowledge sources of agricultural extension officers on the agricultural extension training and visitation system, the agricultural extension officers expressed the opinion towards the knowledge and the receiving knowledge from various sources of the agricultural extension system in the overall picture at a high level. (3) Overall opinions on appropriateness of the agricultural extension system were indicated at a high level with the knowledge transfer and visitation was rated at the higher level than other aspects. Overall, opinions on the agricultural extension system performance results that were stated at a high level such as the agricultural extension system caused the officer to transfer knowledge through appropriate technology to farmers which were rated at a higher level in comparison with other issues. In regards to satisfaction, in overall, the agricultural extension system was rated at a high level with information management and knowledge transfer was stated at the higher level comparing to other aspects. (4) At the overview point, the agricultural extension officers expressed opinions towards problems in the operations of the agricultural extension system at the highest level with the problem of officers' heavy workload and urgent policy execution as the most problematic. The suggestions included developing more knowledge for officers, supporting materials and equipment, computer, and transportation for the department to be ready to use. Furthermore (5) strengths, weaknesses, opportunities, threats and development guideline in the agricultural extension system, the strengths were the knowledgeable officers, standardized information database management which were beneficial; the weakness included the lack of knowledge of the officers in transferring the knowledge; the opportunity was that farmers had a chance to learn new innovation; and the threat would be the lack of innovated materials and equipment; and for the extension guideline, there should be the continuous extension for officers to become professional agricultural extensionist and the up-to-date database system development.

**Keywords:** Agricultural extension system, Agricultural extension officer, Uttaradit Province

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เขียวหวาน รองศาสตราจารย์ ดร.สินี นุช ฤทธิ์เมือง แสนเสริม และ รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี นิลวิเศษ ที่ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะด้วยดีตลอดมา นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้แก่ คุณอำนาจ ปาลาศ เกษตรจังหวัดเพชรบูรณ์ คุณมนัส วิเศษรัฐ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ คุณอดุลย์ศักดิ์ ไชยราช นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ คุณสมพร แสนมณี นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ และคุณมณฑิรา ธรรมากิมุข นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ ที่อนุเคราะห์ในการตรวจสอบเอกสารข้อมูล ตลอดจนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกท่าน ในจังหวัด อุตรดิตถ์ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณ ไว ร้านกันทา คุณสร้อย ร้านกันทา ญาติพี่น้อง และ ครอบครัว ที่คอยห่วงใย ให้กำลังใจ สนับสนุนความสำเร็จทุกวิถีทางจนสามารถทำให้การวิจัยลุล่วง ด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานต่อไป

คุณฉัตรภัสสร ร้านกันทาพัทธ์  
กรกฎาคม 2561

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น .....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	13
แนวคิด SWOT Analysis .....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร .....	18
ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม .....	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย .....	47
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร.....	52
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใน ระบบส่งเสริมการเกษตร.....	57
ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึง ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม.....	69
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร.....	84
ตอนที่ 5 จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค โอกาส และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริม การเกษตร.....	90
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	117
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	126
ก แบบสอบถาม.....	127
ข ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิทยานิพนธ์.....	140
ค ค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นแบบสัมภาษณ์.....	146
ประวัติผู้วิจัย.....	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร.....53
ตารางที่ 4.2	ความคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในระบบส่งเสริมการเกษตร..... 58
ตารางที่ 4.3	สรุปผลการศึกษาคำคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในระบบส่งเสริมการเกษตร..... 62
ตารางที่ 4.4	ความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในระบบส่งเสริมการเกษตร..... 63
ตารางที่ 4.5	สรุปผลการศึกษาคำคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในระบบส่งเสริมการเกษตร..... 66
ตารางที่ 4.6	ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร ..... 69
ตารางที่ 4.7	สรุปผลการศึกษาคำคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร .. 73
ตารางที่ 4.8	ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร ..... 74
ตารางที่ 4.9	ความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร..... 78
ตารางที่ 4.10	สรุปผลการศึกษาคำพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร..... 81
ตารางที่ 4.11	สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ ความคิดเห็น ต่อความเหมาะสม และความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร..... 81
ตารางที่ 4.12	ปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร..... 85
ตารางที่ 4.13	ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ..... 88
ตารางที่ 5.1	จุดแข็ง และ จุดอ่อน ของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม... 91
ตารางที่ 5.2	โอกาส และ อุปสรรคของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม... 91
ตารางที่ 5.3	การทำ TOWS Matrix..... 92

ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 พีระมิดความรู้.....	8
ภาพที่ 2.2 การดำเนินงานตามระบบฝึกอบรมและเชื่อมเขียน.....	26
ภาพที่ 4.1 ภาพสรุปความคิดเห็นต่อความรู้ ความเหมาะสม ความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริม การเกษตร T&V ทั้ง 5 องค์ประกอบ.....	82



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาคการเกษตรถือเป็นแหล่งผลิตอาหารและสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจหลักในการถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร พัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร ให้มีอาชีพที่มั่นคงพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรซึ่งเป็นระบบที่มีวิธีการส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน งานส่งเสริมการเกษตรเริ่มต้นพร้อมกับการตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรเมื่อ 20 ตุลาคม 2510 แต่ยังไม่เป็นระบบที่แท้จริง เป็นเพียงส่งเสริมผ่านกลุ่มต่างๆในรูปแบบของการประชุม แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ถ่ายทอดความรู้เฉพาะจุดที่จะเป็นไปได้ จนถึง ปี 2518 เริ่มทดลองใช้ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (T&V System) ในเขตที่ได้รับน้ำจากชลประทาน และได้เห็นถึงผลสำเร็จจึงเริ่มโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร ระยะที่ 1 (2520-2523) ดำเนินการในจังหวัดน่าน ร้อยเอ็ด 15 จังหวัด โดยใช้ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (T&V System) และขยายการดำเนินงานทั่วประเทศตามโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร ระยะที่ 2 (2522-2536) แต่จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจึงได้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการส่งเสริมการเกษตรใหม่ในปี 2537 โดยกำหนดระบบเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ระบบการทำงานในพื้นที่ ระบบฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี และระบบติดตามและนิเทศงาน หลังจากนั้น ระบบส่งเสริมการเกษตรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาโดยลำดับในลักษณะของการดำเนินงานโครงการต่างๆ ได้แก่ โครงการพัฒนาเกษตรกร ผู้มีรายได้น้อย (SFDP) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการพัฒนา (SFPP) โครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร (คปพ.) โครงการปรับระบบการเกษตรในเขตชลประทานลุ่มน้ำเจ้าพระยา โครงการสนับสนุนแผนการผลิตของเกษตรกร (ผก.) และโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตทางการเกษตร (คปร.)

จากนั้น ได้มีการดำเนินการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จำนวน 4 ครั้ง ซึ่งยังคงยึดแนวทางของระบบ T & V โดยแบ่งองค์ประกอบเป็นระบบปฏิบัติการหรือระบบการทำงานในพื้นที่ และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน และในปี 2557 ได้นำแนวทาง MRCF (Mapping, Remote sensing, Community Participation, Specific Field



Service) มาใช้ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเป็นแนวทางที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในช่วงเวลานั้น ( กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560, น. 7-8)

ในปัจจุบันการเกษตรและเกษตรกรได้รับผลกระทบจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ หลายประการ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การเปิดเสรีทางการค้า การคำนึงถึงความมั่นคงด้านอาหาร ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นต้น ภาคการเกษตรถือเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของประเทศต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กรมส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากร และเกษตรกร ให้สามารถสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการเกษตร จึงได้พัฒนาและปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรขึ้นใหม่ โดยนำแนวทาง T&V system ร่วมกับการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบต่างๆ ที่ผ่านมานำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานของเจ้าหน้าที่เกิดความชัดเจน และมีการทำงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system ได้มีการนำแนวคิดของการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ทั้งการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นมาประยุกต์ใช้ในระบบ รวมทั้งการนำศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล มาเป็นกลไกในการดำเนินงานในพื้นที่ การใช้อาสาสมัครเกษตรเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมการเกษตร ( ระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system, 2560 )

สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์ ดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system โดยให้เจ้าหน้าที่ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล ดำเนินการตามแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานตามคู่มือระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system ทั้งการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียน การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล พร้อมให้จัดทำรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์, 2560, น. 1-2 ) ซึ่งการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียนของจังหวัดอุดรดิตถ์ประสบปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน ประสบการณ์ทำงานด้านการส่งเสริมการเกษตรน้อย และการดำเนินงานไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ตามแผนที่กำหนด รวมถึงภารกิจการปฏิบัติงานในพื้นที่มีมากและเร่งด่วนทำให้บริหารจัดการงานยาก

จากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องศึกษาระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ เป็นผู้รอบรู้เรื่องการเกษตรด้านต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่เกษตรกร สามารถถ่ายทอดความรู้และปลุกดันให้เกษตรกรพึ่งพาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
- 2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน
- 2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน
- 2.4 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร
- 2.5 เพื่อศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับ สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ความรู้ แหล่งความรู้ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะ รวมถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

**4.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่** การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้ง 9 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ 2) อำเภอดรอน 3) อำเภอถ้ำเสือ 4) อำเภอพิชัย 5) อำเภอทองแสนขัน 6) อำเภอท่าปลา 7) อำเภอน้ำปาด 8) อำเภอฟากท่า และ 9) อำเภอบ้านโคก

**4.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ความรู้ แหล่งความรู้ ความคิดเห็น ทักษะคิด ความพึงพอใจ ความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน และจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)

**4.3 ขอบเขตเชิงเวลา** การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ระหว่างเดือนมกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2561

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 ระบบส่งเสริมการเกษตร** หมายถึง ระบบส่งเสริมการเกษตรที่ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**5.2 ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System)** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การถ่ายทอดความรู้ (Training) 2) การเยี่ยมเยียน (Visiting) 3) การสนับสนุน (Supporting) 4) การนิเทศงาน (Supervision) และ 5) การจัดการข้อมูล (Data management)

**5.3 ความรู้** หมายถึง ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในประเด็นความคิดเห็นต่อความรู้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) การเยี่ยมเยียน 3) การสนับสนุน 4) การนิเทศงาน และ 5) การจัดการข้อมูล

**5.4 แหล่งความรู้** หมายถึง แหล่งของการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

**5.5 ความคิดเห็น** หมายถึง ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในประเด็นการถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management)

**5.6 ความพึงพอใจ** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในประเด็นการถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management)

**5.7 การปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management)

**5.8 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร** หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานและปฏิบัติงานระดับตำบลและระดับจังหวัด

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ครั้งนี้จะอำนวยประโยชน์ในการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรดิตถ์ ดังนี้

6.1 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมการเกษตร ในการพัฒนาปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ต่อไป

6.2 เพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ไปปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในสำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์ต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ (Work Performance Adhering to Training and Visit System of Agricultural Extension Officer in Uttaradit Province) เพื่อนำมาใช้สำหรับการกำหนดกรอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ตัวแปรของการศึกษา รวมทั้งการกำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ 7 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. แนวคิด SWOT Analysis
5. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
6. ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System)
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ประกอบด้วย ความหมายของความรู้ และการจัดการความรู้ โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

##### 1.1 ความหมายของความรู้

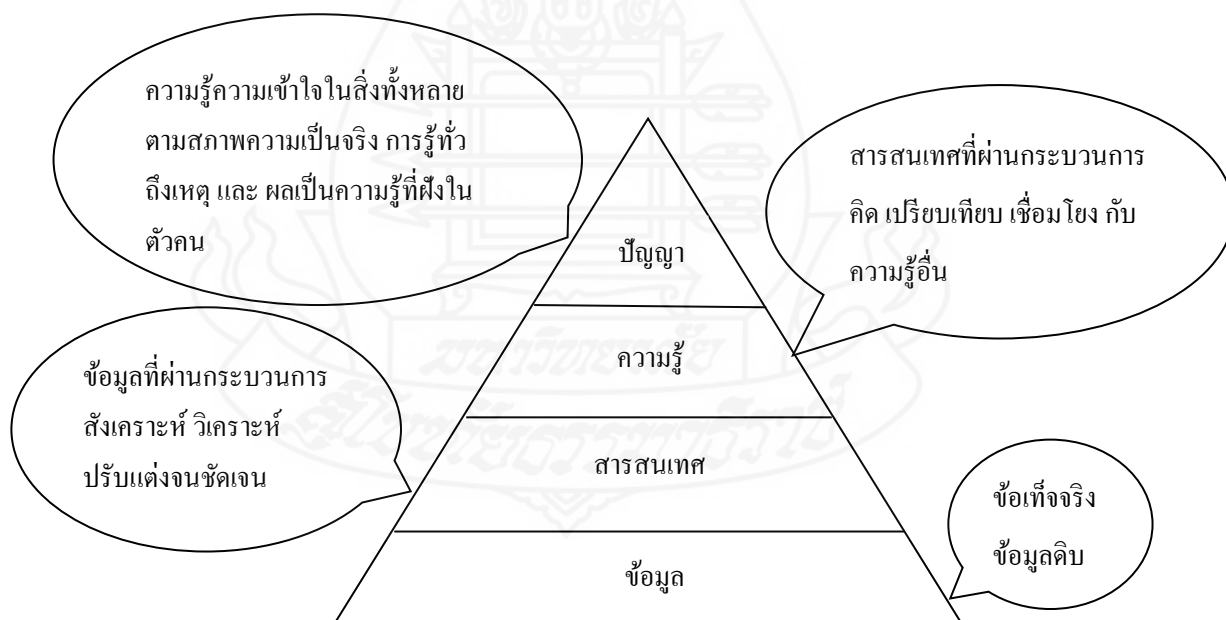
สารานุกรมเสรี (2559) ให้คำอธิบายว่า ความรู้ คือความเข้าใจในเรื่องบางเรื่องหรือสิ่งบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายบางประการ ความสามารถในการรู้อย่างนี้เป็นสิ่งสนใจหลักของวิชาปรัชญา และมีสาขาที่ศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะเรียกว่าญาณวิทยา (epistemology) ความรู้ในทางปฏิบัติมักเป็นสิ่งที่ทราบกันในกลุ่มคน และในความหมายนี้เองที่ความรู้นั้นถูกปรับเปลี่ยนและจัดการในหลาย ๆ แบบ



ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 232) ได้ให้ความหมายของ ความรู้(Knowledge) คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติของคณาจารย์ในแต่ละสาขา

ภรณ์ี ต่างวิวัฒน์ (2554, น. 1-8) อธิบายความหมายของความรู้ว่า ความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด ชัดเจน เปรียบเทียบ เลือกรู้ เชื่อมโยง และบูรณาการกับความรู้ และประสบการณ์เดิม ผสมกับความรู้อื่น เกิดการผสมประสานระหว่างสถานการณ์ คำนิยาม ความรู้ในบริบท และความรู้แจ้ง จนเกิดเป็นความเข้าใจ เชื่อถือได้ และพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น หรือนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา ซึ่งความรู้เหล่านี้เมื่อนำไปใช้จะไม่หมดหรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามยิ่งขึ้น

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547, น. 13-14) ได้อธิบาย ความรู้โดยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของความรู้กับสารสนเทศ ตามแนวคิดของ ฮิเดโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่น ซึ่งได้ให้นิยาม ความรู้ และอธิบายให้เห็นถึงลำดับขั้นของความรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อมูล สารสนเทศ และ ปัญญา เป็นลำดับขั้นในรูปพีระมิดดังแสดงในภาพที่ 1 โดยสามารถชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของลำดับขั้นของความรู้ตามความหมายของคำเหล่านี้ ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 พีระมิดความรู้

ที่มา: ภรณ์ี ต่างวิวัฒน์ (2554, น. 1-7)



“ข้อมูล” เป็นข้อมูลสืบเกี่ยวกับข้อเท็จจริง เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ธรรมชาติ ซึ่งอาจเป็นรูปภาพที่สื่อความหมายข้อความพรรณนา/บรรยายหรือตัวเลขต่างๆที่ค้นหาหรือรวบรวมมาจากการสังเกต/การวัด หรือจากเอกสาร/คำบอกเล่าที่มีการบันทึกไว้แต่ยังไม่ได้ผ่านการประมวลผลและแปลความ ข้อมูลจึงมิได้บ่งบอกความหมายใดๆ

“สารสนเทศ” เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์วิเคราะห์และปรับแต่งจนชัดเจนมีแบบแผนสามารถเข้าใจในเนื้อหาของเนื้อความนั้นและนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจได้มีบริบท และความหมายซึ่งเกิดจากความเชื่อ สามัญสำนึก หรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นๆ โดยมักอยู่ในรูปของข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ทั้งนี้สารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้และขอบข่ายของงาน ที่จะนำมาใช้เช่นสารสนเทศหนึ่งๆอาจมีคุณค่าสำหรับคนกลุ่มหนึ่งแต่อาจไร้ค่าสำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ และสารสนเทศที่เคยไร้ค่าสำหรับคนกลุ่มหนึ่งนั้นอาจกลับมามีคุณค่าใหม่ในภายหลังได้ ดังนั้นการกำหนดคุณค่าของสารสนเทศจึงขึ้นอยู่กับความตรงต่อความต้องการในการใช้งาน

ในขณะที่ “ความรู้” เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลาหรือกล่าวได้ว่าความรู้เป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้งาน

ส่วน“ปัญญา”คือความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามสภาพความเป็นจริงซึ่งความเข้าใจเกิดจากการรู้ทั่วถึงเหตุและผล เพราะได้ผ่านการพิจารณาไตร่ตรองหรือคิดอย่างรอบคอบเพื่อขจัดความไม่แจ่มแจ้ง ชัดเจนให้หมดไปได้แล้ว “ปัญญา” จึงเป็นขั้นความรู้ที่สูงกว่าความรู้ทั่วไป เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำความรู้ไปใช้อย่างชาญฉลาด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึงความสามารถในการรับรู้ทางสติปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนรู้เกิดกระบวนการคิด จากการได้รับข้อมูลผ่านการมองเห็น ได้ยิน แสดงผ่านภาษา เครื่องหมาย และสื่อสารสนเทศต่าง ๆ เป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ประโยชน์ได้

## 1.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

วิจารณ์ พานิช (2549,น.3-5) ได้ให้ความหมายของคำว่า "การจัดการความรู้" ไว้คือ สำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

- 1) บรรลุเป้าหมายของงาน
- 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน

3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ

4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน  
การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

(1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

(2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

(3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

(4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

(5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด "ขุมความรู้" ออกมาบันทึกไว้

(6) การจัดบันทึก "ขุมความรู้" และ "แก่นความรู้" สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า "จัดการความรู้" จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการ โดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

(1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

(2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

(3) ซึ่ขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ

(4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับ ต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมาก หรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งานจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

สรุปได้ว่า ความรู้ การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ ภายในองค์กร การพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง ในการวิจัยครั้งนี้มีการใช้แบบสอบถามวัดความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ในงานวิจัยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ละเอียด โดยคะแนนที่ได้จะแสดงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ ทำให้ทราบได้ว่ามีความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ในเรื่องนั้นเป็นอย่างไร

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ประกอบด้วย ความหมายของความคิดเห็น และวิธีวัดความคิดเห็น โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

### 2.1 ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 236) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

สุโท เจริญสุข (2535, น. 53) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือเฉยๆ

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2534, น. 78) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรเป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคล ดังนั้นการวัดความคิดเห็นบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด โดยผ่านกระบวนการทางความคิดและแสดงออกทางวาจา ทางอารมณ์ กิริยาท่าทางของบุคคลต่อสิ่งนั้น

## 2.2 วิธีวัดความคิดเห็น

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531, น. 3) การวัดความคิดเห็นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ โดยรูปแบบที่เป็นที่นิยมในปัจจุบันมีด้วยกัน 4 วิธี ได้แก่

1) วิธีของเทอร์ส โตน (Thurston's method) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่าเป็นสเกลที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal-Appearing Intervals)

2) วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับ สูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกัน ได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของความคิดเห็น

3) วิธีการจำแนกความแตกต่างในการตีความ (Semantic Differential Scale: S-D Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น 7 ระดับ (Seven-point scale) โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลกำหนดให้เป็นค่าเชิงบวกสุด ด้านขวาสุดของสเกลกำหนดให้เป็นค่าเชิงลบสุด ซึ่งอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น ดี-เลว ชัย-พ่าย เป็นต้น

4) วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ และความคิดเห็น ที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือความไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5,4,3,2,1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า การวิจัยในครั้งนี้มีการใช้แบบสอบถามความคิดเห็น โดยจัดอันดับความชอบ เป็นลำดับคะแนน 5,4,3,2,1 ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายและประหยัดเวลา ชี้แจงจุดประสงค์ได้ละเอียด โดยคะแนนที่ได้จะแสดงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ ทำให้ทราบว่ามีความคิดเห็นต่อเรื่องนั้นอย่างไร

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความหมายของความพึงพอใจ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

อารี เพชรสุด (2530, น. 49) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องาน และต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทำงานของบุคคล มีผลมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนอง

สมยศ นาวิการ (2546, น. 39) กล่าวว่าความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจจะเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ภายใต้สถานการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องยอมรับ ก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวก

กรองแก้ว อยู่สุข ( 2533, น. 33 ) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานมั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนพอแก่การยังชีพ สวัสดิการดี ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึก ทศนคติที่ดีต่อองค์กร

เรียม ศรีทอง (2542, น. 368) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่ แสดงถึงความพอใจอาจสังเกตได้จาก

- 1) ความคิด: คิดถึงงานในแง่ทำทนาย น่าทำ มีคุณค่า มีประโยชน์
- 2) อารมณ์ความรู้สึก: พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ
- 3) การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อุดหนุน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคล ต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ผ่านประสบการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น และอิทธิพลจากปัจจัยรอบด้าน ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

### 3.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับ ความต้องการของมนุษย์และการ จูงใจโดยตรง ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย แต่ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะหลักการ และทฤษฎีที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

อารี เพชรพุด (2530, น. 58-59) ได้สรุปทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ 2 ทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎีความพึงพอใจนำไปสู่การทำงาน หรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับงาน

จากการศึกษาที่ฮอร์ธอร์น (Horthorne Stydy) ของ Elton Mayo และคณะ ตลอดจน การศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆ พยายามสรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจจะ นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะ สามารถทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตและทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดจาก กำลังใจ ขวัญในการทำงาน คนที่กำลังขวัญดีกำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสุข และเมื่อมี ความสุขก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับการ ทำงาน โดยถ้าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจต่องาน ประสิทธิภาพการทำงานของเขาจะเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็น ผลที่จะติดตามมา

2) ทฤษฎีผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ

นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจมาก โดยมองว่าความพึงพอใจ จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือเน้นให้เห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจมีอยู่หลายอย่างรวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะ ได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องความรู้สึกหรือ ความความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ หลายประการ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ องค์ประกอบใช้วัดความพึงพอใจทั้ง 7 ด้าน คือ 1) สภาพการทำงาน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) สัมพันธภาพในการทำงาน 4) เงินเดือนและสวัสดิการ 5) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับองค์ประกอบที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 6 ด้านนั้น มีความหมาย ดังต่อไปนี้



1) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติ เช่น แสงสว่าง หรือ อุณหภูมิ ตลอดจนปริมาณงานที่รับผิดชอบและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ปกครองและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายทางโรงพยาบาลได้กำหนดไว้ รวมทั้งการเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน สวัสดิภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา การติดตามงาน ประสานความสามัคคี และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น

3) สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน การพบสังสรรค์ ปรีกษาหารือ การแสดงความเห็นอกเห็นใจกัน ให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4) เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้และผลประโยชน์ต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้วได้รับจากหน่วยงาน ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสิทธิในเรื่องวันหยุดพักผ่อน

5) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ตลอดจนได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพิเศษ เลื่อนยศ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ เช่น การลาศึกษาต่อ ดูงาน และฝึกอบรม

6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งงานที่ทำอยู่ก็ไม่เสี่ยงอันตราย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่จูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ในการวิจัยครั้งนี้มีการใช้แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจเพื่อชี้แจงจุดประสงค์ให้ละเอียด คະแนนที่ได้จะแสดงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ ทำให้ทราบว่ามีความพึงพอใจต่อเรื่องนั้นอย่างไร

#### 4. แนวคิด SWOT Analysis

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 2-9) อธิบายว่า การทำงานส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจำเป็นจะต้องเรียนรู้บริบทต่างๆ ของพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและสอดคล้องกับสภาพของวัฒนธรรมของเกษตรกรในพื้นที่ ดังนั้น



การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเกษตรจึงเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ และฝึกทักษะ มีเครื่องมือหรือเทคนิคที่ช่วยในการวิเคราะห์ที่สามารถนำมาใช้ได้หลายเครื่องมือ เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis

#### 4.1 ความหมายของ SWOT

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths Weaknesses Opportunities และ Threats

S มาจาก Strengths คือจุดแข็ง เป็นปัจจัยภายใน หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กร ที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

W มาจาก Weaknesses คือจุดอ่อน เป็นปัจจัยภายใน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบ และด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

O มาจาก Opportunities คือ โอกาส เป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอก ที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อดำเนินงานขององค์กร

T มาจาก Threats คืออุปสรรค เป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวาง การทำงานขององค์กร ไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

#### 4.2 เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT

การนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเกษตร โดยการจัดเวทีมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นที่จะวิเคราะห์
- 2) ให้ผู้เข้าร่วมเวทีเขียนสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ลงในบัตรคำ (บัตรละหนึ่งประเด็น)
- 3) จัดบัตรคำตามประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค
- 4) เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากบัตรคำ ผู้ดำเนินรายการควรมีการกระตุ้นให้เกิด การอภิปราย อาจใช้คำถามนำบ้าง โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมอภิปรายอาจจะไม่ได้มองไปถึงอย่างครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้น การกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายเป็นเทคนิคที่สำคัญยิ่ง

5) การจัดหมวดหมู่ตามหัวข้อในแต่ละประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค เช่น จุดแข็งสามารถแบ่งหมวดหมู่ได้เป็นทางด้านเกษตรกร ด้านเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด เป็นต้น

6) เทคนิคการจับคู่ (SWOT Matching) โดยใช้วิธีการจับคู่ทีละคู่ ระหว่างจุด แข็งกับโอกาส จุดอ่อนกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับอุปสรรค เพื่อสร้างกลยุทธ์ ทางเลือก ในการจับคู่อาจจะจับจุดอ่อนมากกว่าหนึ่งข้อกับโอกาสหนึ่งข้อ หรือ จุดอ่อนหนึ่งข้อกับ โอกาสมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ เพื่อให้มีกลยุทธ์ทางเลือกหนึ่งเดียว

#### 4.3 ประเด็น ผลการวิเคราะห์ SWOT

การสร้างกลยุทธ์ทางเลือกกระทำในขอบเขต จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยใช้วิธีการเรียกว่า SWOT Matrix ดังนี้

1) แยกจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค  
2) จัดหมวดประเด็นของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เช่น หมวดด้าน เจ้าหน้าที่ ด้านเกษตรกร ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านงบประมาณ เป็นต้น ใ้ลงในช่องที่ กำหนด

3) ตาราง Matrix

SO = ยุทธศาสตร์เชิงรุก

WO = ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา

ST = ยุทธศาสตร์เชิงรับ

WT = ยุทธศาสตร์เชิงถอย

4) การสร้างกลยุทธ์ทางเลือก

(1) ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)

เป็นผลของการพิจารณาปัจจัยที่เป็นจุดแข็งและโอกาสเป็นยุทธศาสตร์ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อผู้ดำเนินการมีจุดแข็งและโอกาสอำนวย ตัวอย่างเช่น จุดแข็ง : พื้นที่มีความเหมาะสมในการปลูกข้าวหอมมะลิ และโอกาส : ตลาดข้าวหอมมะลิมียังมาก ยุทธศาสตร์เชิงรุกจะอย่างไร อาจจะขยายพื้นที่ปลูกข้าวหอมมะลิมากขึ้นหรือเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตให้มากขึ้น เป็นต้น

(2) ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (WO)

เป็นยุทธศาสตร์ปรับจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง เพื่อให้สามารถดำเนิน ยุทธศาสตร์เชิงรุกได้เมื่อโอกาสอำนวยแต่ผู้ดำเนินการมีจุดอ่อน

### (3) ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST)

เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับอุปสรรคให้เป็น โอกาส เพื่อให้ดำเนิน ยุทธศาสตร์เชิงรุกได้ หากผู้ดำเนินการมีจุดแข็งแต่โอกาสไม่เอื้ออำนวยให้ เนื่องจากปัจจัยแห่ง ความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดแข็ง แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในช่อง อุปสรรค

### (4) ยุทธศาสตร์เชิงถอย (WT)

เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับการดำเนินงานเพื่อบรรลุดัตุประสงค์ไปเป็น รูปแบบอื่น เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดอ่อน และปัจจัย แห่งความสำเร็จอยู่ในช่องอุปสรรค

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า SWOT Analysis คือ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กร ณ ปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ที่เกิดขึ้น ทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการประเมินสถานการณ์และวางแผนกลยุทธ์ ในการแก้ไข ปัญหาภายในและภายนอกขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสนทนา กลุ่มเพื่อชี้แจงจุดประสงค์ให้ละเอียด แล้วทำการจัดหมวดหมู่ ข้อมูล การเปรียบเทียบ การอธิบาย และสรุปผล อาศัยความสอดคล้องและความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อหาแนวทางการพัฒนาเรื่องนั้น ต่อไป

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

แนวคิดการส่งเสริมการเกษตรเป็นทั้งกระบวนการให้การศึกษา และการศึกษานอก ระบบ ได้แก่ การเรียนรู้ในระบบโรงเรียน การศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาตลอดชีวิต แนวคิดทุก เรื่องย่อมมีปรัชญาเป็นหลักการในการคิดการปฏิบัติ การส่งเสริมการเกษตรก็เช่นกัน ปรัชญาการ ส่งเสริมการเกษตร คือ การจัดบริการความรู้การเกษตรแก่เกษตรกร ครอบครัว และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น โดยการช่วยเหลือตนเอง ซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวเนื่องกับการ ส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย ความหมายการส่งเสริมการเกษตร ความสำคัญของการส่งเสริม การเกษตร รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร และวิธีการส่งเสริมการเกษตร โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

### 5.1 ความหมายการส่งเสริมการเกษตร

ดิเรก ฤกษ์หรัย (2527, น. 10) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร(Agricultural Extension Work) คือกระบวนการในการให้การศึกษาออกโรงเรียน ซึ่งรวมทั้งการบริการแก่บุคคล

เป้าหมายที่เป็นเกษตรกรและครอบครัว โดยให้บุคคลเป้าหมายเหล่านี้เรียนรู้โดยการกระทำด้วยตนเอง ช่วยตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงการกินที่อยู่ดีของคนในชุมชนโดยรวม ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนการพัฒนาประชาชนในชุมชน

บุญธรรม จิตอนันต์ (2543, น. 72) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่าการนำความรู้ วิธีการและเทคนิคใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรไปแนะนำเผยแพร่ให้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกษตรกร แล้วติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2543, น. 167) ได้ให้ความหมายของงานส่งเสริมการเกษตรว่าเป็นการถ่ายทอดหรือเผยแพร่บริการความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการเกษตรไปสู่เกษตรกร ตลอดจนให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกษตรกรสามารถนำไปพิจารณาและปฏิบัติยังผลให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มรายได้

จินดา ขลิบทอง (2545, น. 9) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร (Agricultural Extension) คือการบริหารการศึกษาแบบเสริมหรือขยายออกไปสู่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะเกษตรกรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทั้งครอบครัว

บุญทวี จำปา (2548, น. 7) ได้สรุปไว้ว่า การส่งเสริมการเกษตรเป็นการให้การศึกษ และให้บริการแก่บุคคลและชุมชนเป้าหมาย ให้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือกระทำด้วยตนเองและร่วมมือกันทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านการผลิต คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม บุคคลและชุมชนเกิดความเข้มแข็งมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้บนหลักการพื้นฐานของการพึ่งตนเองและพึ่งพากันและกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมการเกษตร หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ วิธีการ และการใช้เทคโนโลยี ในการถ่ายทอดความรู้ แก่เกษตรกร ให้เกษตรกรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าทางการเกษตร

## 5.2 ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2556, น. 4-14, 4-15) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกรมาก โดยการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกรก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรได้โดยสามารถสร้างรายได้พัฒนาสถานะเศรษฐกิจ สังคมชนบท และครอบครัวเกษตรกร

ให้มีสถานะที่ดีได้ ดังนั้น หากจะพิจารณาถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร จะสามารถวิเคราะห์ถึงสิ่งต่างๆเหล่านี้ได้

1) การเกษตรเป็นพื้นฐานของการผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรของโลก การเกษตรจะเป็นแหล่งสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศ ปัจจุบันประชากรของโลกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศด้อยพัฒนาซึ่งต้องการอาหารเพื่อดำรงชีวิต ดังนั้นโลกจำเป็นต้องอาศัยความมั่นคงทางอาหาร (Food Security) คือ ความสามารถในการมีอาหารในการเลี้ยงประชากรเหล่านั้นได้และต้องมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตที่เหมาะสม และคุ้มค่าในการลงทุนการผลิตไม่ว่าจะเป็นต้นทุน เทคโนโลยีและทรัพยากรธรรมชาติ จึงจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาเทคโนโลยีผสมผสานกับภูมิปัญญาเกษตรกรกรสามารถทำให้เกษตรกรนำไปใช้ในการผลิตอย่างดีได้

2) การพัฒนาความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการผลิตจากผลการพัฒนาความรู้ผสมผสานกับภูมิปัญญาของตนเองที่ชาญฉลาด และมีความสมดุลกับสภาพธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและต้นทุนของการผลิต ซึ่งจะสามารถดำเนินการผลิตที่บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้ อีกทั้งการพัฒนาความรู้ดังกล่าวสามารถช่วยสร้างผลต่อการพัฒนาชีวิตครอบครัวและชุมชนชนบทได้อย่างดีด้วย ด้วยเหตุที่เกษตรกรซึ่งถือว่าเป็นแรงงานสำคัญถึงร้อยละ 60 หากได้รับการพัฒนาย่อมจะมีผลต่อสังคมชนบทและสังคมไทยได้เป็นอย่างดี

3) การพัฒนารายได้ และสถานะเศรษฐกิจของเกษตรกรและครอบครัวตลอดจนชุมชนชนบทและประเทศไทยผลของการส่งเสริมการเกษตรย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การพัฒนาชีวิตเกษตรกรและครอบครัวเกษตรกร ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญ เนื่องจากเกษตรกรและครอบครัวจะเป็นเป้าหมายของการพัฒนาในชนบท การส่งเสริมการเกษตรจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานะชีวิต ความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้อยู่ในสถานะที่ดีได้อันเป็นผลต่อการพัฒนาสังคมชนบทที่ดีที่สุดในที่สุด

5) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการเกษตรที่ดี ย่อมจะต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาด เหมาะสมและคุ้มค่ากับการผลิตทางการเกษตร

6) การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเกษตรกรรม ซึ่งพบว่ามักจะเป็นประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา จำเป็นต้องอาศัยการเกษตรเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ เกษตรกรรมจึงเป็นหัวใจสำคัญของประเทศเหล่านั้น

ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันการเกษตรเป็นพื้นฐานเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปัจจุบันแม้ว่าประเทศจะพยายามพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรมใหม่ (New Industrial Country) ก็ตาม แต่พบว่าประสบปัญหาและความล้มเหลวมาก จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงที่ว่าประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรร้อยละ 65 ยังคงอยู่ในครอบครัวเกษตร ยังต้องทำการเกษตรเพื่อยังชีพและเป็นรายได้หลัก ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศ หากประชากรกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาที่ดีมีสถานะเศรษฐกิจ สังคมที่ดีมีความมั่นคงย่อมจะสะท้อนต่อผลของการพัฒนาประเทศไทย

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตของเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการนำวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมถ่ายทอด แนะนำส่งเสริมให้เกษตรกรได้นำไปปฏิบัติ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ย่อมจะทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น

### 5.3 รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 25-27) อธิบายว่าการส่งเสริมการเกษตรมีวิธีการที่หลากหลาย เมื่อประมวลเป็นรูปแบบต่างๆ จะมีรูปแบบสำคัญๆ ประมาณ 4 รูปแบบ ซึ่ง FAO ได้รวบรวมจากรูปแบบการส่งเสริมการเกษตรในประเทศต่างๆ รูปแบบแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และสังคมเกษตรที่แตกต่างกัน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**5.3.1 การถ่ายทอดเทคโนโลยี** มีที่มาจากแนวคิดด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี และการให้บริการการเกษตรมีเป้าหมายเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตชาวชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน รูปแบบดังกล่าวนี้ เช่น

- การส่งเสริมการเกษตรโดยภาครัฐ (Ministry – Based Agricultural )
- การฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit Extension)

**5.3.2 การส่งเสริมแบบมีส่วนร่วม** มีที่มาจากแนวคิดด้านการศึกษานอกระบบ และการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตชาวชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน จัดระบบและเอื้ออำนวยให้เกษตรกรสร้างทุนทางสังคม รูปแบบดังกล่าวนี้ เช่น

- การส่งเสริมผ่านผู้นำชุมชน (Animation Rural)
- การพัฒนาชนบทแบบบูรณาการ (Integrated Rural Development)
- การส่งเสริมโดยองค์กรชุมชน (Farmer – Based Extension Organization)



**5.3.3 การส่งเสริมแบบตลาดนำการผลิต** มีที่มาจากแนวคิดด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี และการให้บริการเกษตรกร มีเป้าหมายเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชาวชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อความมั่นคงทางอาหารและการเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน รูปแบบดังกล่าวนี้ เช่น

- การส่งเสริมรายสินค้าเกษตร (Commodity – Based Advisory System)
- การส่งเสริมโดยใช้นวัตกรรมและการตลาดนำการผลิต (Innovative, Market – Driven Extension Approaches)
- การให้บริการ/คำแนะนำ แก่เกษตรกรระดับก้าวหน้า โดยภาคเอกชน (Privately Managed Out Grower Advisory Services)
- ความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (Public – Private Partnerships)
- ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน เกษตรกร ในการทำสัญญาล่วงหน้า (Contract Farming)

**5.3.4 การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ** มีที่มาจากแนวคิดด้านการศึกษานอกระบบ และการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตชาวชนบท และปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบและเอื้ออำนวยให้เกษตรกรสร้างทันทางสังคม และฝึกอบรมเกษตรกรให้สามารถจัดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน รูปแบบดังกล่าวนี้ เช่น

- โรงเรียนเกษตรกร (Farmers Field Schools)
- ศูนย์เรียนรู้ชุมชน
- การส่งเสริมโดยใช้ฐานการศึกษา (University - Based Extension)

ความเหมาะสมของการใช้รูปแบบส่งเสริมการเกษตรแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมในขณะนั้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร ที่สำคัญมี 4 รูปแบบ ได้แก่ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การส่งเสริมแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมแบบตลาดนำการผลิต และ การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้การทำงานส่งเสริมการเกษตรสามารถบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 5.4 วิธีการส่งเสริมการเกษตร

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536, น. 43) กล่าวว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตร (Extension Teaching Methods) หมายถึง วิธีการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมติดต่อกับบุคคลเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอนให้ความรู้ แจกข่าวสาร แนะนำ ชูใจ ให้ปฏิบัติหรือรับฟังปัญหาข้อคิดเห็นต่างๆ



พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2545, น. 223 – 232) กล่าวว่า วิธีส่งเสริมการเกษตร (Agricultural Extension Methods) เป็นกระบวนการของการนำความรู้ วิชาการและเทคโนโลยี ไปสู่เกษตรกร เป็นลักษณะของการถ่ายทอด ซึ่งอาจจะเรียกว่าเป็นวิธีการสอนหรือฝึกอบรม วัตถุประสงค์มุ่งที่จะให้เกษตรกร สามารถสร้างความสนใจความรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติของเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการส่งเสริมการเกษตร มีดังนี้

#### 5.4.1 วิธีการส่งเสริมการเกษตร โดยอิงบุคคลเป้าหมายเป็นเกณฑ์

1) วิธีการส่งเสริมแบบบุคคลต่อบุคคล (Individual Method) ให้เกษตรกรหรือบุคคลผู้รับการถ่ายทอดความรู้ได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ การถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกร โดยตรงเป็นรายบุคคล

(1) การเยี่ยม ไร่ นา และ บ้าน ของเกษตรกร (Farmer and Home visit) เจ้าหน้าที่ไปพบปะรับฟังปัญหาและถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรถึงฟาร์มหรือไร่ นา โดยจะเห็นสภาพความเป็นจริงของเกษตรกร

(2) เกษตรกรผู้รับการส่งเสริมมาติดต่อที่สำนักงาน (Office Calls) เกษตรกรมีความสนใจ และเชื่อว่าเจ้าหน้าที่จะให้ข่าวสารหรือความรู้ได้

(3) การติดต่อทางโทรศัพท์ (Telephone Calls) สามารถช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว ลดเวลา และระยะทางในการติดต่อ

(4) การติดต่อทางจดหมายส่วนตัว (Personal Letter) เขียนจดหมายเมื่อเกิดปัญหาและต้องการคำตอบ หรือเพื่อแจ้งข่าวสาร ติดตามผลการส่งเสริม

(5) การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Contract) ได้พบเกษตรกร โดยบังเอิญ เพื่อพูดคุยซักถามปัญหา

#### 2) วิธีการส่งเสริมแบบกลุ่มบุคคล (Group Methods)

(1) การประชุมกลุ่ม (Group Meeting) ช่วยในการถ่ายทอดข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ต่างๆ ระหว่างทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือกัน

(2) การฝึกอบรม (Training) ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ (Learning) หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์

(3) การสาธิต (Demonstration) ใช้การบรรยายประกอบการแสดง ทำให้ผู้เรียนรู้ได้ฟังและได้เห็นไปพร้อมกัน การสาธิตแบ่งเป็น 2 แบบ

ก. การสาธิตวิธี (Method Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนเป็นลำดับไป

ข. การสาธิตผล (Result Demonstration) การแสดงเพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่าการปฏิบัติที่ได้ปรับปรุงหรือที่ได้มีการวิจัยค้นคว้า สามารถนำไปปฏิบัติได้ในท้องถิ่น

(4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่(Field Trip Study Tour)มีโอกาสดูพบเห็น ผลงานของผู้อื่นซึ่งได้ทำเสร็จแล้ว มีผลในการเพิ่มความเชื่อมั่นให้ยอมรับสิ่งใหม่มากขึ้น

3) การส่งเสริมแบบมวลชน (Mass Method) โดยสื่อสารมวลชนจะช่วยในการส่งเสริมเผยแพร่นวัตกรรม ใช้กับคนจำนวนมากๆ ได้อย่างกว้างขวาง

(1) เอกสารหรือสิ่งพิมพ์เผยแพร่ (Printed Matter)

(2) ภาพโฆษณาหรือโปสเตอร์ (Poster)

(3) หนังสือพิมพ์ (Newspapers)

(4) วิทยุ (Radio)

(5) โทรทัศน์ (Television)

(6) ภาพยนตร์ (Motion pictures)

(7) การจัดนิทรรศการ (Exhibition or Exposition)

#### 5.4.2 วิธีการส่งเสริมโดยอิงวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์

1) การส่งเสริมโดยการเลือกการส่งเสริมเพียงเรื่องเดียวมีข้อสมมุติว่าถ้าผู้รับการเปลี่ยนแปลงพบว่าเขาปฏิบัติได้ผลเป็นการง่ายที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอื่นๆ ภายหลัง

2) การส่งเสริมโดยการเลือกเรื่องที่จะส่งเสริมหลายๆ เรื่อง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ส่งเสริมให้ผลผลิตอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการปรับปรุงปัจจัยการผลิตหลายๆอย่างตามความจำเป็น

3) การส่งเสริมโดยการเลือกเรื่องทั้งหมดเกี่ยวกับฟาร์มและบ้านเรือน คำนิยามว่า ฟาร์มและบ้านเรือน รวมกันเป็นหน่วยเดียว และคำนิยามว่าทำอะไร จึงจะทำให้การจัดการฟาร์มและบ้านเรือน ในลักษณะที่ครอบครัวที่รายได้สุทธิสูง

4) การส่งเสริมโดยการเลือกท้องที่ใดท้องที่หนึ่งเป็นเป้าหมาย โดยการส่งเสริมเน้นเฉพาะพื้นที่ลักษณะของการผลิต และการเกษตรที่เฉพาะพื้นที่นั้น

#### 5.4.3 วิธีการส่งเสริมโดยอิงเจ้าหน้าที่เป็นเกณฑ์

1) การใช้ Change agent ที่มีความรู้แบบกว้าง โดยถ่ายทอดแบบทั่วไป ไม่เป็นรายวิชา หรือเฉพาะอย่าง

2) การใช้ทีมนักวิชาการ (Team approach) ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเข้าไปในหมู่บ้านเป็นทีม

3) การใช้เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วย (Interagency หรือ Cooperative approach) ร่วมกันทำงานพร้อมกันหรือประสานกันในการพัฒนาการเกษตร

4) การใช้เจ้าหน้าที่เป็นสื่อมวลชน (Change Agent as Mass Media Approach) โดยการนำเอาสื่อมวลชนต่างๆ มาเป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความคิดของเกษตรกร

**5.4.4 วิธีการส่งเสริมโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Oriented)** วิวัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเพิ่มประสิทธิภาพการถ่ายทอด และเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

**5.4.5 วิธีการส่งเสริมโดยอ้างอิงชุมชนเป็นเกณฑ์ (Community Oriented)** การประสานงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นลักษณะผสมผสานกันตามความต้องการ และภูมิปัญญาของท้องถิ่น ซึ่งเรียกว่าศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร โดยจัดให้เป็นศูนย์ของการเรียนรู้ของเกษตรกร ตลอดจนผู้สนใจในการพัฒนาเกษตรในลักษณะครบวงจร

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตร เป็นวิธีการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมใช้ในการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร โดยใช้วิธีการส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน ตลอดจนวิธีการเลือกใช้สื่อต่างๆ หลายวิธีผสมผสานกัน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพิ่มทักษะสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการผลิตของเกษตรกรเป้าหมาย รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประกอบการให้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรว่าเป็นอย่างไร

## 6. ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System)

กรมส่งเสริมการเกษตร (2560, น. 3 – 18) ระบุว่าระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system หรือ ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2520 และได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งปี 2559 ได้พัฒนาและปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยนำแนวทาง T&V system และการดำเนินงานต่างๆ ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานของเจ้าหน้าที่เกิดความชัดเจน และมีการทำงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system หรือระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ได้มีการนำแนวคิดของการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ทั้งการร่วมคิด

ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น มาประยุกต์ใช้ในระบบ รวมทั้งการนำศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล มาเป็นกลไกในการดำเนินงานในพื้นที่ การใช้อาสาสมัครเกษตรเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมการเกษตร

ระบบส่งเสริมการเกษตรที่ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงใหม่นี้ ยังคงยึดแนวทางของ T & V System โดยประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การถ่ายทอดความรู้ (Training)
- 2) การเยี่ยมเยียน (Visiting)
- 3) การสนับสนุน (Supporting)
- 4) การนิเทศงาน (Supervision)
- 5) การจัดการข้อมูล (Data management)

ซึ่งมีเป้าหมายการดำเนินการใน 2 ประเด็น คือ

- 1) งานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- 2) งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร

โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.2 การดำเนินงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System)

ที่มา: คัดแปลงจากกรมส่งเสริมการเกษตร (2560)

โดยรายละเอียดการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรในแต่ละองค์ประกอบ จะได้กล่าวในลำดับต่อไป

### 6.1 การถ่ายทอดความรู้ (Training)

เป็นระบบที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับทั้งในด้านสมรรถนะ วิชาการ และการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้เวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตรที่จัดขึ้นในทุกระดับ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การชี้แจงทำความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีประเด็นการถ่ายทอดความรู้ 3 ด้าน ดังนี้ ด้านสมรรถนะ ด้านวิชาการ และ ด้านแผนงาน โครงการ โดยจะมีการถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตร

### 6.2 การเยี่ยมเยียน (Visiting)

การเยี่ยมเยียนเกษตรกรในระบบส่งเสริมการเกษตร เป็นการพบปะกับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล โดยมีการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร ติดตามผลการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ และแก้ปัญหของเกษตรกร ตลอดจนเป็นการประสานการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนโดยยึดพื้นที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน

### 6.3 การสนับสนุน (Supporting)

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนา การเกษตรในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้มีขวัญกำลังใจ สมรรถนะ มีระบบวิธีการทำงาน และที่สำคัญคือต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีเครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ และยานพาหนะให้พร้อมสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานกับเกษตรกร เป็นที่เชื่อถือยอมรับในขีดความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปภาคการเกษตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยการสนับสนุนจะมี 2 ประเด็น คือ การสนับสนุนด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ และ การสนับสนุนด้านวิชาการ

### 6.4 การนิเทศงาน (Supervision)

เพื่อให้การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมส่งเสริมการเกษตร จึงใช้การนิเทศงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน กระตุ้นเร่งรัด และติดตามการดำเนินงานในพื้นที่ว่ามีความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลหรือไม่ ตลอดจนเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศงานเป็นเครื่องมือซึ่งจะต้องมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้นิเทศงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับการนิเทศงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักการนิเทศงานที่มุ่งการ



ส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการควบคุมให้ทำตามคำสั่ง และการประสานบูรณาการทำงานร่วมกัน ทั้งระดับนโยบายและระดับการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยการนิเทศงานจะมี 2 ระดับ คือ การนิเทศงานระดับส่วนกลาง/เขต ซึ่งจะมีการดำเนินการนิเทศงานปีละ 3 ครั้ง และการนิเทศงานระดับจังหวัดจะมีการดำเนินการปีละ 6 ครั้ง

#### 6.5 การจัดการข้อมูล (Data management)

การทำงานส่งเสริมการเกษตรเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับครัวเรือน เกษตรกร ระดับกลุ่ม ระดับตำบล และระดับเหนือขึ้นไป ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ทุกระดับมีข้อมูลเป็นของตนเอง โดยเริ่มจากการค้นหาชนิดหรือประเภทของข้อมูลที่มีความจำเป็นต้องรู้และใช้ เพื่อให้แต่ละระดับได้มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ประโยชน์ในการจัดการและพัฒนา ตลอดจนการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นสื่อกลาง ในการเชื่อมโยงหรือบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องที่จะให้การสนับสนุน หรือใช้ข้อมูลสำหรับในการตัดสินใจของหน่วยงานต่างๆ ในการวางแผนและการพัฒนา การจัดการข้อมูล (Data Management) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร

จากระบบส่งเสริมการเกษตรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) เป็นระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมเยียน (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management) โดยมีเป้าหมายการดำเนินการใน 2 ประเด็น คือ งานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้จัดหมวดหมู่ในการวัดความคิดเห็นต่อความรู้ ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ความพึงพอใจ การวิเคราะห์ SWOT และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน ทั้ง 5 องค์ประกอบ

### 7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามระบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรธานี จากการตรวจเอกสารมีการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้



## 7.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือนที่ได้รับ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ทำงานส่งเสริมการเกษตร ระยะทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ และพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 7.1.1 เพศ

ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 61.0 เป็นเพศหญิงและร้อยละ 39.0 เป็นเพศชาย สอดคล้องกับ ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เกษตรตำบล เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ตามลำดับ และอรนุช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 57) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง คือ ร้อยละ 53.4 และร้อยละ 46.6 เป็นเพศชาย

### 7.1.2 อายุ

ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า อายุของเกษตรตำบล มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมามีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ และ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 24.9 อายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 21.3 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ร้อยละ 17.6 มีอายุมากกว่า 36-40 ปี ร้อยละ 16.0 มีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 11.2 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และร้อยละ 8.8 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี โดยอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 35.2 ปี อายุต่ำสุด 22 ปีและอายุมากที่สุด 57 ปี เช่นเดียวกับ ออรนุช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 57) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ร้อยละ 23.8 อายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี รองลงมาได้แก่ ร้อยละ 23.3 อายุระหว่าง 51-55 ปี และร้อยละ 16.4 ที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 56 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 28 ปี สูงสุด 60 ปี และเฉลี่ย 42.95 ปี

### 7.1.3 ระดับการศึกษา

อรนุช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 57) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ส่วนมากร้อยละ 79.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 18.9 จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีส่วนน้อย ร้อยละ 1.5 ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. เช่นเดียวกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 75.1 จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 18.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโทและร้อยละ 6.4 จบการศึกษาระดับ ปวส. และยุพเรศ เชาววิวิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการศึกษาของเกษตรตำบล มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมือคือระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และระดับปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

### 7.1.4 สถานภาพการสมรส

ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 47.0 สถานภาพโสด ร้อยละ 42.5 สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 5.6 สถานภาพสมรสแยกกันอยู่ และร้อยละ 4.8 สถานภาพ หย่าร้างหรือหม้าย เช่นเดียวกับ ยุพเรศ เชาววิวิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เกษตรตำบล สมรสและอยู่ด้วยกัน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือเป็นโสด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 หย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และสมรสแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ และ ศรัณยา สุรัตน์ (2556, น. 70) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.7 สมรสแล้ว ร้อยละ 14.4 เป็นโสด และ ร้อยละ 2.9 เป็นหม้าย/หย่า

### 7.1.5 เงินเดือนที่ได้รับ

ยุพเรศ เชาววิวิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เงินเดือนของเกษตรตำบล อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 41 คน คิด เป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคือ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 น้อยกว่า 15,001 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 เงินเดือน

20,001-25,000 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และ เงินเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ เช่นเดียวกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 37.3 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 25.0 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 22.8 มีเงินเดือน 15,000 บาท ร้อยละ 8.0 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 5.2 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-35,000 บาท และร้อยละ 1.1 มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท โดยเงินเดือน ต่ำสุดอยู่ที่ 15,000 บาท เงินเดือนสูงสุดอยู่ที่ 42,750 บาท และเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,554.90 บาท

#### 7.1.6 ระดับตำแหน่ง

ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 38) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 45.0 อยู่ในระดับชำนาญการ ร้อยละ 38.5 อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 11.6 อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ และ ร้อยละ 4.8 อยู่ในระดับเจ้าพนักงานชำนาญการ เช่นเดียวกับ อรนุช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 57) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมากกว่าครึ่ง มีตำแหน่งระดับชำนาญการ คือ ร้อยละ 53.4 รองลงมา คือ ร้อยละ 38.8 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีส่วนน้อย ร้อยละ 7.8 มีตำแหน่งระดับอื่นๆ เช่น เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน และ ศรีธญา ชูรัตน์ (2556, น. 70) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 50.0 มีตำแหน่งชำนาญการ รองลงมา ร้อยละ 34.6 มีตำแหน่งปฏิบัติการ/ชำนาญงาน ร้อยละ 8.7 มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และ ร้อยละ 6.7 มีตำแหน่งพนักงานราชการ

#### 7.1.7 ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด

ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และ 21-25 ปี จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ และ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 38) ศึกษาการ

ดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 28.9 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 6-10 ปี ร้อยละ 25.3 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 11-15 ปี ร้อยละ 15.6 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 16-20 ปี ร้อยละ 13.6 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 9.2 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 21-25 ปี ร้อยละ 7.2 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี โดยประสบการณ์การทำงานต่ำสุด 1 ปี ประสบการณ์การทำงานสูงสุด 28 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12.77 ปี

### 7.1.8 ประสบการณ์ทำงานส่งเสริมการเกษตร

ชุตินาถรณ์ คำนานา (2557, น. 38) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 26.9 มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 6-10 ปี ร้อยละ 22.4 ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 22.5 มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 11-15 ปี และร้อยละ 14.8 มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ที่ 16-20 ปี ร้อยละ 10.0 ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร อยู่ที่ 21-25 ปี ร้อยละ 3.2 ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร มากกว่า 25 ปี โดยประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรต่ำสุด 1 ปี ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรสูงสุด 26 ปี และประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 11.36 ปี และ ยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น. 38) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือมากกว่า 21 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และประสบการณ์ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรน้อยที่สุดคือ 21-25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

### 7.1.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น. 38) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเกษตรตำบลน้อยกว่า 6 ปี มากที่สุดจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเกษตรตำบล 6-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเกษตรตำบล 11-15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเกษตรตำบล 16-20 ปี และ 21-25 ปี มีประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานเป็นเกษตรตำบลเท่ากันจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ และ ศรีธนา ชูรัตน์ (2556, น. 71) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.2 ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 11 ปี ร้อยละ 31.7 ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันระหว่าง 11-30 ปี และ ร้อยละ 24.1 ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันมากกว่า 30 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานในหน่วยงานปัจจุบันต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี และระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 16.27 ปี

#### 7.1.10 จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ

ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า จำนวนตำบลที่เกษตรตำบลต้องรับผิดชอบดูแล ส่วนใหญ่เกษตรตำบลรับผิดชอบคน ละ 2 ตำบล จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รับผิดชอบ 1 ตำบล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และรับผิดชอบ 3 ตำบล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ เช่นเดียวกับ อรณัฐ รัตนเลิศสกุล (2557, น. 60) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลร้อยละ 64.0 มีจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 1 ตำบล รองลงมา คือ ร้อยละ 33.0 มีจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 2 ตำบล มีเพียงส่วนน้อยร้อยละ 3.0 มีจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบมากกว่าเท่ากับ จำนวน 3 ตำบล โดยมีจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบต่ำสุด 1 ตำบล สูงสุด 7 ตำบล และเฉลี่ย จำนวน 1.42 ตำบล และ ชูติกาญจน์ คำนา (2557, น. 39) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 62.6 รับผิดชอบ 2 ตำบล ร้อยละ 16.0 รับผิดชอบจำนวน 1 ตำบล และร้อยละ 13.6 รับผิดชอบ 3 ตำบล และร้อยละ 7.6 รับผิดชอบมากกว่า 3 ตำบล โดยจำนวนตำบลที่รับผิดชอบต่ำสุด 1 ตำบล จำนวนตำบลที่รับผิดชอบสูงสุด 4 ตำบล จำนวนตำบลที่รับผิดชอบเฉลี่ย 2.13 ตำบล

#### 7.1.11 ระยะเวลาไปปฏิบัติงานในพื้นที่

ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น. 38) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระยะเวลาจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบมากที่สุด 10-20 กิโลเมตร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะเวลาน้อยกว่า 10 กิโลเมตร จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.1 ระยะเวลา 21-30 กิโลเมตร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ระยะเวลา 31-40 กิโลเมตร จำนวน 9 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระยะเวลา 41-50 กิโลเมตร จำนวน 5 คน คิด เป็นร้อยละ 6.4 ระยะเวลา 50 กิโลเมตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ และ ชูติกาญจน์ คำนา (2557, น. 39) ศึกษาการดำเนินงานตาม



ระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบไกลที่สุด พบว่านักวิชาส่งเสริมการเกษตร มีระยะห่างจากสำนักงานเกษตรกับตำบลที่รับผิดชอบ ระยะทางเฉลี่ย 34.24 กิโลเมตร

#### 7.1.12 พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

ยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น. 38) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่ มีรถยนต์เป็นของตนเอง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือรถมอเตอร์ไซด์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รถยนต์สำนักงาน จำนวน 3 คน ร้อยละ 3.8 และ รถโดยสารประจำทาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

### 7.2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตร

#### 7.2.1 ความรู้

ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 45) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ความรู้ความเข้าใจของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่เกี่ยวกับ MRCF ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 จากทั้งหมด 15 ข้อคำถาม ร้อยละ 5.2 ตอบ ถูก 10-12 ร้อยละ 94.8 ตอบถูก 13-15 ข้อ โดยจำนวนที่ตอบถูกน้อยที่สุด คือ 12 ข้อ ตอบถูกมากที่สุดจำนวน 15 ข้อ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 13.4 และ อรณูช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 74) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย MRCF ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.2 ตอบถูก 10-12 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.8 ตอบถูก 7-9 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 16.0 ตอบถูก 13-15 ข้อ โดยมีจำนวนข้อที่ตอบถูกต่ำสุด 7 ข้อ สูงสุด 15 ข้อ และเฉลี่ย 10.83 ข้อ

#### 7.2.2 แหล่งความรู้

อรณูช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 66) การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมีแหล่งข้อมูลและระดับการรับรู้นโยบาย MRCF ทั้งที่เป็นสื่อบุคคล สื่อกิจกรรม และสื่อสารมวลชน ภาพรวมทั้งหมดในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.17) และ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 40-42) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ด้านการสื่อสารมวลชน ในภาพรวม



ได้รับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านการสื่อบุคคล ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านการสื่อกิจกรรม ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88)

### 7.3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟู้ดบอร์ดและเยี่ยมเยียน

#### 7.3.1 ความคิดเห็น

ชุตติกาญจน์ กำนานา (2557, น. 51) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) เช่นเดียวกับ ยุพรศ เชาว์วิวิทยา (2556, น. 65-66) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความคิดเห็นของเกษตรกรตำบลต่อการนำระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ไปใช้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ มีความเห็นด้วยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) เมื่อมองในรายประเด็น พบว่า F : Specific Field Service คือ เข้าทำงานในพื้นที่แบบเฉพาะเจาะจง โดยมีเป้าหมายและ จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีระดับมากที่สุดเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาคือ C : Community Participation คือ ใช้วิธีการจัดเวทีชุมชนในการทำงานและร่วม ดำเนินการกับเกษตรกร ชุมชน และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องแบบมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วน M : Mapping คือ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียม เข้าทำงานในพื้นที่โดยเน้นการใช้ข้อมูลแผนที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) R : Remote Sensing คือ ประสานและให้บริการเกษตรกรด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลจาก ทางไกล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตามลำดับ และ จีราวรรณ วรฉนิษฐ์สกุล.(2555, น. 59,63) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน โครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.98) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 2.82) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84

#### 7.3.2 ความพึงพอใจ

ศรัณยา ชูรัตน์ (2556, น. 83-84) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48)

และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76 3.64 3.62 3.61 และ 3.44) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.38 3.34 และ 3.04) ตามลำดับ และ อติสรณ์ ลาภพระแก้ว (2557 : น. 56) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามประเด็นความพึงพอใจใน 8 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านการบังคับบัญชา 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 6) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 7) ด้านความมั่นคงในงาน และ 8) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

#### 7.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

##### 7.4.1 ปัญหา

ชุติกาญจน์ กำนานา (2557, น. 56) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ปัญหาของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นดังนี้ ขาดวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร มิติใหม่ เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่มีภารกิจมาก รวมทั้งได้รับการมอบหมาย งานนอกภารกิจเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจหลัก จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การทำงานในพื้นที่จริงเกิดความสับสน ทำให้เกษตรกรขาดความเชื่อถือ เจ้าหน้าที่มีการย้ายบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับระยะเวลา และ กิจกรรมที่จะดำเนินงานเท่าที่ควร หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่างๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว ทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาด นโยบายมีความเร่งด่วน กำหนดช่วงระยะเวลาสั้น ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาการทำงานจริงในพื้นที่ การบริหารงานบุคคล ทั้งการให้ทุน/ให้โทษและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน และนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ เช่นเดียวกับ ยุพเรศ เชาววิทยา (2556 : น. 69) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัญหาของเกษตรตำบลต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็นดังนี้ เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่มีภารกิจมากรวมทั้งได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจหลักและเจ้าหน้าที่มีการย้ายบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยส่งผลให้การทำงานในพื้นที่จริงเกิดความสับสน ทำให้เกษตรกร ขาดความเชื่อถือ นโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นขาด การบูรณาการ นโยบายมีความเร่งด่วน กำหนดช่วงระยะเวลาสั้น ไม่สอดคล้องกับ ระยะเวลาการทำงานจริงในพื้นที่ หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่างๆ ออกมาหลังจากการทำงานไปแล้ว ทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาด จำนวนเกษตรกรตำบลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ การจัดสรรงบประมาณบางส่วน ยังไม่สอดคล้องกับระยะเวลา และกิจกรรมที่จะดำเนินงานเท่าที่ควร การบริหารงานบุคคล ทั้งการให้คุณ/ให้โทษและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน และขาดวัสดุและอุปกรณ์ ในการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร

#### 7.4.2 ข้อเสนอแนะ

จิวรรณ วรวิชย์สกุล (2555, น. 73) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ข้อเสนอแนะด้านนโยบายการปฏิบัติงาน โดยรวมจำนวน 113 ความเห็น ข้อที่เสนอแนะมากที่สุด จำนวน 31 ความเห็น เสนอว่า นโยบายการส่งเสริมการเกษตรควรมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ รองลงมา จำนวน 27 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวน 22 ความเห็น เสนอว่า ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดี และมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน จำนวน 18 ความเห็น เสนอว่า ควรมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และจำนวน 15 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม และ ชุตินาญจน์ คำนา (2557: น. 58) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามระบบ MRCF มีดังนี้ ระดับตำบล นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ควรมีการพบปะใกล้ชิดกับเกษตรกร เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และบริการแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรให้กับเกษตรกร ร้อยละ 18.8 ควรมีการประสานงานและให้บริการเกษตรกรด้วยการสื่อสารจากระยะไกลเข้าถึงทุกพื้นที่ ร้อยละ 11.2 ในระดับอำเภอ เห็นว่าควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินส่งเสริมการเกษตรในระดับอำเภอ ร้อยละ 28.9 ส่วนระดับจังหวัด เห็นว่า ควรมีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับจังหวัด ร้อยละ 23.3 และ ระดับเขต เห็นว่า ควรมีเวทีให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาส

ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรที่ประสบความสำเร็จ ร้อยละ 18.4 ซึ่งระดับกรม เห็นว่า ควรมีการส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการ ปฏิบัติงานตามระบบ MRCF ร้อยละ 41.3 ควรมีการกำหนดคนโยบายให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ร้อยละ 35.7 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเหมาะสม ร้อยละ 28.9 ปรับโครงสร้างให้เอื้อต่อ การทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 12.8 พัฒนาและสนับสนุนงานวิจัย ร้อยละ 18.8

#### 7.5 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

พรปวีณ์ วรเศรษฐ์พงศา (2556, น. 95 – 96) ศึกษาการปรับปรุงระบบคุณภาพของ องค์กรภาครัฐ พบว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกรณีศึกษาด้วยการวิเคราะห์ SWOT ดังตาราง ต่อไปนี้

จุดแข็ง	โอกาส
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นหน่วยงานที่มีคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานเป็น ส่วนมาก</li> <li>2. เป็นหน่วยงานที่เปิด โอกาสให้มีการแสดง ความ คิดเห็นเต็มไปดด้วยบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์</li> <li>3. เป็นหน่วยงานที่มีพนักงานมากด้วยความรู้และได้ รับ การแต่งตั้งเป็น Quality Management Representative – QMR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์กร ให้โอกาส พนักงาน โดยกำหนดคนโยบาย ส่งเสริมศักยภาพของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญทุกระดับทั้งใน และต่างประเทศ</li> <li>2. องค์กรให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ และปรับปรุง นำเสนอ จากการทบทวนข้อบกพร่องของหน่วยงานเอง และหน่วยงานภายนอกได้อีก</li> <li>3. การรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน (AEC)</li> </ol>
จุดอ่อน	ภัยคุกคาม
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน</li> <li>2. ภาระงานมากกว่าตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้ ระบุไว้</li> <li>3. เกิดปัญหาระหว่างการประสานงานกับหน่วยงาน ภายนอก ทำให้เกิดความล่าช้า และเกิดการทวงถาม ซ้ำซ้อน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระแสต่อต้านพลังงานนิวเคลียร์จากภาคประชาชน</li> <li>2. การเมืองไทยมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยอาจส่งผลต่อ นโยบาย แนวทางปฏิบัติที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสำหรับ หน่วยงานภาครัฐ</li> </ol>

ในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกรณีศึกษานั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบ TOWS Matrix เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้ดังตารางต่อไปนี้

รูปแบบกลยุทธ์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมศักยภาพของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญทุกระดับทั้งในและต่างประเทศ</li> <li>ส่งเสริม/ผลักดัน ให้ระบบการบริหารจัดการคุณภาพ ISO9001:2008 เป็นส่วนเดียวกันกับการทำงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับในระดับสากล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดหน้าที่และการรับผิดชอบให้แก่พนักงานทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรมและมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>กำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานระหว่างหน่วยงาน ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกเป็นลายลักษณ์อักษร</li> <li>กำหนดแผนการและวิธีการตรวจประเมินภายในที่ถูกต้อง</li> </ol>
ภัยคุกคาม	<ol style="list-style-type: none"> <li>การได้รับการรับรอง ISO9001:2008 เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ด้านพลังงานนิวเคลียร์อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและลดกระแสต่อต้าน</li> <li>กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพองค์กรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อขอรับการรับรองระบบ</li> </ol>

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือนที่ได้รับ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ทำงานส่งเสริมการเกษตร ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระยะทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ และพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึง ความคิดเห็นทัศนคติ ความพึงพอใจ และความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร และ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ล้วนมีผลต่อการการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทั้งสิ้น ซึ่งผลการวิจัยเหล่านี้จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเขียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรธานี การศึกษาในครั้งนี้จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจตามระเบียบวิธีการวิจัย รายละเอียดมีดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- 1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 72 ราย ได้แก่
- 1.1.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับจังหวัด จำนวน 20 ราย
  - 1.1.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบล จำนวน 52 ราย
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 1.2.1 การเก็บข้อมูลจากการสอบถาม ประชากรทั้งหมด จำนวน 72 ราย โดยไม่สุ่มตัวอย่าง
  - 1.2.2 การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม 2 ราย เกษตรอำเภอ 3 ราย และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 5 ราย รวม 10 ราย เพื่อร่วมการสนทนากลุ่ม

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 2.1 เครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้
- 2.1.1 แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด 4 ตอน คือ
    - ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
    - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเขียน



ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม

ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

### 2.1.2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีประเด็น ดังนี้

1) ความสำคัญของระบบส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่

2) ความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรการแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management)

3) ผลการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม

4) การบูรณาการของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม

5) ความรู้ ความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชมมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านด้านใดบ้าง

6) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม

7) ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

8) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

## 2.2 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.2.1 การใช้แบบสอบถาม สำหรับสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทั้งหมด ในจังหวัดอุดรธานี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1) ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (1) ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้
- (2) ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- (3) ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- (4) ความหมายและแนวคิด SWOT Analysis
- (5) ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

(6) ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟาร์มและเยี่ยมชม

(7) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) การสร้างแบบสอบถาม นำผลจากการศึกษาค้นคว้าตามข้อ 1 มากำหนดในการสร้างแบบสอบถามได้องค์ประกอบ ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือนที่ได้รับ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ทำงานส่งเสริมการเกษตร ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระยะทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ และ พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟาร์มและเยี่ยมชม ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และการจัดการข้อมูล (Data management) โดยแบ่งความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ ออกเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร แบบฟาร์มและเยี่ยมชม ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และการจัดการข้อมูล (Data management) โดยแบ่งความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความพึงพอใจ ออกเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร โดยแบ่งความคิดเห็นต่อระดับปัญหา ออกเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สำหรับข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตรทำการจัดหมวดหมู่ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และจัดอันดับความสำคัญของแต่ละประเด็น

**2.2.2 การสนทนากลุ่ม** สำหรับสนทนาหัวหน้ากลุ่ม เกษตรอำเภอ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวน 10 ราย โดยมีประเด็นสนทนา ดังนี้

1) ความสำคัญของระบบส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่

(1) ระบบส่งเสริมการเกษตรแสดงถึงอัตลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างไร

(2) ระบบส่งเสริมการเกษตรแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างไร

(3) ระบบส่งเสริมการเกษตรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมากเพียงใด

2) ความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรการแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management)

(1) การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร

(2) มีการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรอย่างไร

(3) การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่ออะไรบ้างต่อการปฏิบัติงาน

(4) ระบบส่งเสริมการเกษตรช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นหรือไม่อย่างไร

(5) ระบบส่งเสริมการเกษตรสามารถนำมาใช้ในพื้นที่ได้จริงหรือไม่อย่างไร

(6) การนำระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมมาใช้ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่อย่างไร

- 3) ผลการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชม
  - (1) ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรอย่างไร
  - (2) ท่านลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรสม่ำเสมอหรือไม่ อย่างไร
  - (3) ท่านได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ วัสดุ อุปกรณ์ อย่างไร
  - (4) การติดตามนิเทศงานช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างไร
  - (5) ท่านสามารถจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศร่วมกับเกษตรกรได้อย่างไร

ถูกต้องเป็นปัจจุบันหรือไม่
- 4) การบูรณาการของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชม
  - (1) หน่วยงานท่านมีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการเยี่ยมชมเกษตรกร
  - (2) หน่วยงานท่านทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร
- 5) ความรู้ ความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชมมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านด้านใดบ้าง
  - (1) ด้านความรู้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชมมากน้อยเพียงใด
  - (2) ด้านความพึงพอใจ ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชม
  - (3) ด้านความคิดเห็น ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชมอย่างไร
- 6) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชม
- 7) ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร
  - (1) การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชมที่ผ่านมามีปัญหาอะไรบ้าง
  - (2) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟ็อกอบรมและเยี่ยมชม
- 8) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

**2.2.3 การตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม** เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม และให้คำแนะนำแก้ไข และทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

เสนอ ภิรมจิตรส่อง (2545, น. 220) การหาค่าความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ด้วยวิธีของ Rovinelli และ Hamblton โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1  
 $\sum R$  คือ ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ  
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ถ้า  $IOC > 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ถ้า  $IOC \leq 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์ (2556) ได้อธิบายว่า "การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)" การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ปกติแล้วจะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปในการตรวจสอบ

โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

**เกณฑ์ 1.** ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

วิธีการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ตัวอย่างเช่น ข้อคำถาม ข้อ 1 ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แต่ละท่าน ให้คะแนนมา คือ +1 ทั้ง 5 ท่าน

การหาค่า IOC คือ หาผลรวมของคะแนนในข้อ 1 โดยการบวก 1+1+1+1+1 เท่ากับ 5 คะแนน แล้วนำมาหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ คือ

ผลรวมคะแนน/จำนวนผู้เชี่ยวชาญ เท่ากับ  $5/5 = 1.00$  จากนั้นนำผลไปเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสูงนำไปใช้ได้ส่วนข้ออื่น ๆ ก็ทำหลักการเดียวกันทั้งหมดทุกข้อคำถาม

กรณีผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตัวอย่าง เช่น ผลคะแนน ทั้ง 5 ท่าน ได้ 5 คะแนน = 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ ผลคะแนน ทั้ง 5 ท่าน ได้ 4 คะแนน = 0.8 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ ผลคะแนน ทั้ง 5 ท่าน ได้ 3 คะแนน = 0.6 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ ผลคะแนน ทั้ง 5 ท่าน ได้ 2 คะแนน = 0.4 ค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า 0.50 ยังใช้ไม่ได้ ต้องปรับปรุง ผลคะแนน ทั้ง 5 ท่าน ได้ 1 คะแนน = 0.2 ค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า 0.50 ยังใช้ไม่ได้ ต้องปรับปรุง

การหาค่า IOC สามารถหาได้ทั้งแบบทดสอบ แบบวัด สำหรับนิสิต นักศึกษา และผู้ที่กำลัง ทำวิทยานิพนธ์หรือผู้สนใจ ศึกษาแล้วสามารถนำไปใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือได้เลย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ค่าความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{ค่า IOC} = \frac{102.20}{106} = 0.95$$

สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้

**2.2.4 ทดสอบแบบสอบถาม** โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการวิจัยจำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มที่จะเก็บข้อมูลในการวิจัย นำผลการสอบถาม ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability consistency) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha หรือ Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

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



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

โดยที่

$\alpha$  แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum Si^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$St^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

- 1) ระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.956
- 2) ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร (แหล่งความรู้) ตามความคิดเห็น เท่ากับ 0.907
- 3) ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.940
- 4) ระดับความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.947
- 5) ระดับความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรการ เท่ากับ 0.918
- 6) ระดับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.933

สำหรับค่าความเชื่อถือได้ที่เหมาะสมนั้น Carmines และ Zeller (1986:51) แนะนำว่าโดยทั่วไปแล้วค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัดควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.80 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2.6 การตรวจสอบข้อมูลการสนทนากลุ่ม งานวิจัยนี้ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับการซักถาม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสำนักงานเกษตรอำเภอ ทั้ง 9 อำเภอ ในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2561 จำนวน 52 ฉบับ พร้อมแนบซองจดหมายตอบกลับไปกับแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์

ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามด้วยตนเองอีก 20 ฉบับให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับจังหวัด

3.1.2 เมื่อครบกำหนด 15 วัน มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบกลับมา ในระดับอำเภอ จำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.54 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ในระดับจังหวัดจำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยการสอบถามทางโทรศัพท์ กลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถามระดับอำเภอ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นอีก 10 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวนที่ต้องการใช้ในการวิจัย

3.1.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่มีการตอบกลับพร้อมดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมนำไปบันทึกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) จำนวน 10 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่ม เกษตรอำเภอ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองพร้อมกับทีมผู้ช่วยนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในสำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานีที่มีประสบการณ์ โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) ผู้วิจัยได้มีการจัดสนทนากลุ่มย่อยตามประเด็นที่กำหนด และได้ชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทราบ และให้ผู้ช่วยนักวิจัยร่วมดำเนินงานจัดประชุมสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับการซักถาม และสรุปวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละประเด็นอย่างละเอียด

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดทำรหัสข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน ชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ โดยแปลความหมายของคะแนนตามค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

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

เกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ของระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรวมและเยี่ยมชม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ มีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

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

โดยแปลความหมายของคะแนนตามค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

#### ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

ปัญหา ต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ มีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

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

แปลความหมายของระดับปัญหา ในแต่ละประเด็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยจัดลำดับหมวดหมู่ความสำคัญแบบความเรียง อาศัยความสอดคล้องและความเป็นเหตุเป็นผล ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการจัดอันดับ

**ตอนที่ 5 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร**

นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่ผู้วิจัยจัดบันทึกข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูลทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล นำข้อมูลที่คล้ายกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน จัดหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นอิสระ และจัดประเด็นย่อยมารวบรวมเป็นเรื่องหรือกลุ่มเดียวกัน ซึ่งเรียกว่าการสรุปประเด็นหลัก เขียนอธิบายประเด็นให้เป็นความเรียงมีความต่อเนื่องกัน

การนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยการกำหนดประเด็นตามองค์ประกอบของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบสี่กอบรมและเขียนเขียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management) ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเขียนสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ลงในบัตรคำ (บัตรละหนึ่งประเด็น) เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของ

ข้อมูลที่ได้จากบัตรคำ ผู้วิจัยมีการกระตุ้นให้เกิด การอภิปราย อาจใช้คำถามนำบ้าง โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมอภิปราย อาจจะไม่ได้นั่งไปถึงอย่างครอบคลุมทุกด้าน จัดบัตรคำตามประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และร่วมกันพิจารณาจัดหมวดหมู่ตามหัวข้อในแต่ละประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

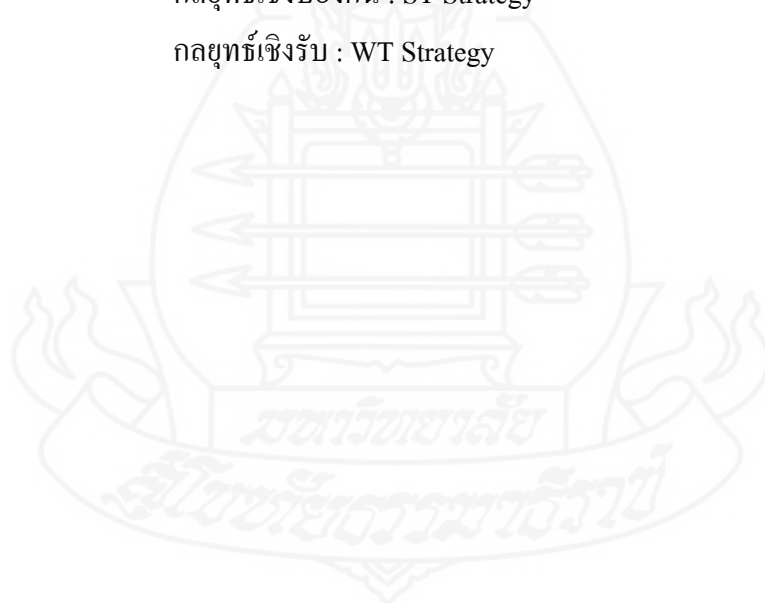
การใช้เทคนิคการจับคู่ (SWOT Matching) โดยใช้วิธีการจับคู่ทีละคู่ ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดอ่อนกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับอุปสรรค เพื่อสร้างกลยุทธ์ทางเลือก ในการจับคู่อาจจะจับจุดอ่อนมากกว่าหนึ่งข้อกับโอกาสหนึ่งข้อ หรือ จุดอ่อนหนึ่งข้อกับโอกาสมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ เพื่อให้มีกลยุทธ์ทางเลือกหนึ่งเดียว ตามตาราง TOWS Matrix เพื่อหาแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และการจัดการข้อมูล (Data management) ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy

กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามระบบफीกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบफीกอบรมและเยี่ยมชม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบफीกอบรมและเยี่ยมชม

ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์ มีสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบล และพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

N = 72

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	31	43.1
หญิง	41	56.9
<b>2. อายุ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 30	7	9.7
30 - 34	19	26.4
35 - 45	23	31.9
46 - 56	11	15.3
มากกว่า 56	12	16.7
ค่าต่ำสุด = 25 ค่าสูงสุด = 59 ค่าเฉลี่ย = 41.15		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.565		
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	51	70.8
ปริญญาโท	21	29.2
<b>4. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	30	41.7
สมรสอยู่ด้วยกัน	34	47.2
สมรสแยกกันอยู่	3	4.2
หย่าร้างหรือหม้าย	5	6.9
<b>5. เงินเดือน (บาท)</b>		
น้อยกว่า 16,001	13	18.1
16,001 - 18,000	17	23.6
18,001 - 28,000	18	25.0
28,001 - 48,000	16	22.2
มากกว่า 48,000	8	11.1
ค่าต่ำสุด = 15,000 ค่าสูงสุด = 57,950 ค่าเฉลี่ย = 27,723.75		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 13,462.902		

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 72

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>6. ระดับตำแหน่งราชการ</b>		
พนักงานราชการ	3	4.2
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	35	48.6
ข้าราชการระดับชำนาญการ	23	31.9
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	11	15.3
<b>7. ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด (ปี)</b>		
น้อยกว่า 6	14	19.4
6 - 9	14	19.4
10 - 17	22	30.6
18 - 29	12	16.7
มากกว่า 29	10	13.9
ค่าต่ำสุด = 2 ค่าสูงสุด = 35 ค่าเฉลี่ย = 14.85		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.977		
<b>8. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
<b>ด้านส่งเสริมการเกษตร (ปี)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	6	8.3
2 - 5	22	30.6
6 - 15	22	30.6
16 - 30	16	22.2
มากกว่า 30	6	8.3
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 35 ค่าเฉลี่ย = 12.22		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 11.473		

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 72

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>9. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
<b>เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ปี)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	11	15.3
2 – 3	21	29.2
4 – 15	18	25.0
16 – 30	16	22.2
มากกว่า 30	6	8.3
ค่าต่ำสุด = 1    ค่าสูงสุด = 35    ค่าเฉลี่ย = 11.58		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 11.824		
<b>10. จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ</b>		
1	22	42.3
2	17	32.7
มากกว่า 2	13	25.0
ค่าต่ำสุด = 1    ค่าสูงสุด = 17    ค่าเฉลี่ย = 2.46		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.776		
<b>11. ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบล</b>		
<b>ที่รับผิดชอบ (กิโลเมตร)</b>		
น้อยกว่า 11	7	9.7
11 – 15	9	12.5
16 – 25	12	16.7
26 – 40	13	18.1
มากกว่า 40	11	15.3
ค่าต่ำสุด = 2    ค่าสูงสุด = 60    ค่าเฉลี่ย = 27.85		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 15.236		
<b>12. พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในพื้นที่</b>		
รถมอเตอร์ไซด์	8	15.4
รถยนต์ส่วนบุคคล	36	69.2
รถยนต์สำนักงาน	8	15.4

จากตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**เพศ** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 56.9 เป็นเพศหญิง รองลงมา ร้อยละ 43.1 เป็นเพศชาย ตามลำดับ

**อายุ** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 31.9 มีอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี รองลงมา ร้อยละ 26.4 มีอายุระหว่าง 30 – 34 ร้อยละ 16.7 อายุมากกว่า 65 ปี ร้อยละ 15.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 46 – 56 ปี และ ร้อยละ 9.7 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ย 41.15 ปี

**ระดับการศึกษา** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 70.8 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 29.2 ระดับปริญญาโท ตามลำดับ

**สถานภาพการสมรส** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 47.2 สมรสอยู่ด้วยกัน รองลงมา ร้อยละ 41.7 เป็นโสด ร้อยละ 6.9 หย่าร้างหรือหม้าย และ ร้อยละ 4.2 สมรสแยกกันอยู่ตามลำดับ

**เงินเดือน** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 25.0 ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 18,001 – 28,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 23.6 อยู่ระหว่าง 16,001 – 18,000 บาท ร้อยละ 22.2 อยู่ระหว่าง 28,001 – 48,000 บาท ร้อยละ 18.1 น้อยกว่า 16,001 และ ร้อยละ 11.1 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 48,00 บาท ตามลำดับ โดยได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท

**ระดับตำแหน่งราชการ** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 48.6 มีตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ รองลงมา ร้อยละ 31.9 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 15.3 ระดับชำนาญการพิเศษ และ ร้อยละ 4.2 เป็นพนักงานราชการ ตามลำดับ

**ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 30.6 มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 10 – 17 ปี รองลงมา ร้อยละ 19.4 อยู่ระหว่าง 6 – 9 ปี และ น้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 16.7 อยู่ระหว่าง 18 – 29 ปี และ ร้อยละ 13.9 มากกว่า 29 ปี ตามลำดับ โดยมีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 14.85 ปี

**ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 30.6 มีประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 6 – 15 ปี และ 2–5 ปี รองลงมา ร้อยละ 22.2 อยู่ระหว่าง 16 – 30 ปี และ ร้อยละ 8.3 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และ มากกว่า 30 ปี ตามลำดับ โดยมีประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 12.22 ปี

**ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 29.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อยู่ระหว่าง 2 – 3 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.0 อยู่ระหว่าง 4 – 15 ปี ร้อยละ 22.2 อยู่ระหว่าง 16 – 30 ปี ร้อยละ 15.3

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และ ร้อยละ 8.3 มากกว่า 30 ปี ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 11.58 ปี

**จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์ที่ ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 52 ราย โดยมีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.3 รับผิดชอบ 1 ตำบล รองลงมา จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.7 รับผิดชอบ 2 ตำบล และ จำนวน 13 ราย คิด เป็นร้อยละ 25.0 รับผิดชอบมากกว่า 2 ตำบล ตามลำดับ

**ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ** พบว่า เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 52 ราย ร้อยละ 18.1 มีระยะทางอยู่ระหว่าง 26 – 40 กิโลเมตร รองลงมา ร้อยละ 16.7 มีระยะทางอยู่ระหว่าง 16 – 25 กิโลเมตร ร้อยละ 15.3 มากกว่า 40 กิโลเมตร ร้อยละ 12.5 อยู่ระหว่าง 11 – 15 กิโลเมตร และ ร้อยละ 9.7 น้อยกว่า 11 กิโลเมตร ตามลำดับ โดยมีระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่ รับผิดชอบเฉลี่ย 27.85 กิโลเมตร

**พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 52 ราย โดยมีจำนวน 36 ราย คิดเป็น ร้อยละ 69.2 ใช้รถยนต์ส่วนบุคคล รองลงมา จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.4 ใช้รถมอเตอร์ไซด์ และ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.4 ใช้รถยนต์สำนักงาน ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริม การเกษตร

ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมเยียน (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management) ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 2.1 เป็นความคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร 2.2 เป็นความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร และ 2.3 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังนี้

## 2.1 ความคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร

2.1.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษาคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตร (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
<b>1. การถ่ายทอดความรู้</b>						<b>3.73</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
						<b>(0.575)</b>		
1.1 ด้านสมรรถนะ	6	40	25	1	0	3.71	มาก	2
	(8.3)	(55.6)	(34.7)	(1.4)	(0.0)	(0.638)		
1.2 ด้านวิชาการ	10	40	22	0	0	3.83	มาก	1
	(13.8)	(55.6)	(30.6)	(0.0)	(0.0)	(0.650)		
1.3 ด้านแผนงาน/ โครงการ	7	39	21	5	0	3.67	มาก	3
	(9.7)	(54.2)	(29.2)	(6.9)	(0.0)	(0.751)		
<b>2. การเยี่ยมชม</b>						<b>3.67</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
						<b>(0.693)</b>		
2.1 ขั้นตอนการเตรียมการ								
1) การกำหนดทีมเยี่ยม	11	33	21	6	1	3.65	มาก	4
	(15.3)	(45.8)	(29.2)	(8.3)	(1.4)	(0.891)		
2) การกำหนดแผนการเยี่ยม	14	31	22	4	1	3.74	มาก	1
	(19.4)	(43.0)	(30.6)	(5.6)	(1.4)	(0.888)		
3) การกำหนดเกษตรกรกลุ่มเป้าหมาย	11	35	22	4	0	3.74	มาก	1
	(15.3)	(48.5)	(30.6)	(5.6)	(0.0)	(0.787)		
4) การกำหนดเป้าหมายในการเยี่ยมชม	13	30	24	5	0	3.71	มาก	3
	(18.1)	(41.7)	(33.3)	(6.9)	(0.0)	(0.846)		
5) การประสานหน่วยงานภาคีในการเยี่ยมชมเกษตรกร	13	23	31	4	1	3.60	มาก	5
	(18.1)	(31.9)	(43.0)	(5.6)	(1.4)	(0.899)		



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริม					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	การเกษตร (จำนวน/ร้อยละ)							
	5	4	3	2	1			
2.2 ขั้นตอนการเยี่ยมชม								
1) รูปแบบการเยี่ยมชม	15 (20.8)	35 (48.6)	20 (27.8)	2 (2.8)	0 (0.0)	3.88 (0.768)	มาก	1
2) กิจกรรมและเครื่องมือที่ ใช้ดำเนินการในการเยี่ยมชม	9 (12.5)	34 (47.2)	26 (36.1)	3 (4.2)	0 (0.0)	3.68 (0.747)	มาก	2
2.3 ขั้นตอนการ สรุปผล								
1) วิธีการสรุปผลการเยี่ยม เยือนระดับบุคคล/ระดับทีม	8 (11.1)	26 (36.1)	31 (43.1)	6 (8.3)	1 (1.4)	3.47 (0.855)	มาก	2
2) รูปแบบการรายงาน สรุปผลการเยี่ยมชม	9 (12.5)	30 (41.7)	26 (36.1)	6 (8.3)	1 (1.4)	3.56 (0.870)	มาก	1
<b>3. การสนับสนุน</b>						<b>3.62</b> <b>(0.758)</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
3.1 การสนับสนุนด้าน โครงสร้าง อุปกรณ์								
	7 (9.8)	34 (47.2)	24 (33.3)	6 (8.3)	1 (1.4)	3.56 (0.837)	มาก	2
3.2 การสนับสนุนด้าน วิชาการ								
	10 (13.9)	34 (47.2)	25 (34.7)	2 (2.8)	1 (1.4)	3.69 (0.799)	มาก	1
<b>4. การนิเทศ</b>						<b>3.64</b> <b>(0.778)</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
4.1 วัตถุประสงค์ของการ นิเทศงาน								
	14 (19.4)	34 (47.2)	22 (30.6)	1 (1.4)	1 (1.4)	3.82 (0.811)	มาก	1
4.2 การเตรียมการนิเทศงาน								
	10 (13.8)	26 (36.1)	31 (43.1)	4 (5.6)	1 (1.4)	3.56 (0.854)	มาก	4
4.3 ประเด็นการนิเทศงาน								
	11 (15.3)	27 (37.5)	30 (41.6)	3 (4.2)	1 (1.4)	3.61 (0.848)	มาก	2
4.4 การดำเนินการนิเทศงาน								
	8 (11.1)	31 (43.0)	28 (38.9)	4 (5.6)	1 (1.4)	3.57 (0.819)	มาก	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริม					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	การเกษตร (จำนวน/ร้อยละ)							
	5	4	3	2	1			
<b>5. การจัดการข้อมูล</b>						<b>3.54</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>
						<b>(0.643)</b>		
5.1 การจัดการข้อมูล	13	37	20	2	0	3.85	มาก	
สารสนเทศ	(18.0)	(51.4)	(27.8)	(2.8)	(0.0)	(0.744)		
5.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร								
1) การจัดทำแผนระดับ	16	29	25	2	0	3.82	มาก	1
ตำบล	(22.2)	(40.3)	(34.7)	(2.8)	(0.0)	(0.811)		
2) การจัดทำแผนระดับ	13	25	30	4	0	3.65	มาก	2
อำเภอ	(18.0)	(34.7)	(41.7)	(5.6)	(0.0)	(0.842)		
3) การจัดทำแผนระดับ	5	22	37	7	1	3.32	ปาน	4
จังหวัด	(6.9)	(30.6)	(51.4)	(9.7)	(1.4)	(0.802)	กลาง	
4) การจัดทำแผนระดับเขต	3	15	39	14	1	3.07	ปาน	5
	(4.2)	(20.8)	(54.2)	(19.4)	(1.4)	(0.793)	กลาง	
5) การจัดทำแผนการผลิต	8	32	26	6	0	3.58	มาก	3
ของเกษตรกร	(11.1)	(44.5)	(36.1)	(8.3)	(0.0)	(0.801)		
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>3.64</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.606)</b>		

จากตารางที่ 4.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และการจัดการข้อมูล (Data management) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในระดับมาก จำนวน 22 ประเด็น ระดับปาน

กลาง 2 ประเด็น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามองค์ประกอบระบบส่งเสริมการเกษตรในแต่ละประเด็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่

**การถ่ายทอดความรู้ (Training)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้มากในทุกประเด็น ได้แก่ ด้านวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านสมรรถนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และ ด้านแผนงาน/โครงการ (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ตามลำดับ

**การเยี่ยมชม (Visiting)** พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.67) โดยแบ่งเป็น

1) ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการเยี่ยมชม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้มากในทุกประเด็น ได้แก่ การกำหนดแผนการเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย = 3.74) การกำหนดเกษตรกรกลุ่มเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.74) การกำหนดเป้าหมายในการเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย = 3.71) การกำหนดทีมเยี่ยม (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และการประสานหน่วยงานภาคีในการเยี่ยมชมเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ตามลำดับ

2) ขั้นตอนการเยี่ยมชมเกษตรกร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้มากทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ รูปแบบการเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย = 3.88) และ กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ดำเนินการในการเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ

3) ขั้นตอนการสรุปผลการเยี่ยมชม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้มากทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ รูปแบบการรายงานสรุปผลการเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และวิธีการสรุปผลการเยี่ยมชมระดับบุคคล/ระดับทีม (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ตามลำดับ

**การสนับสนุน (Supporting)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้มากทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนด้านวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) และ การสนับสนุนด้านโครงสร้างอุปกรณ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

**การนิเทศ (Supervision)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้มากทุกประเด็น ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ประเด็นการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) การเตรียมการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และ การดำเนินการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ตามลำดับ

**การจัดการข้อมูล (Data Management)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้มากใน 4 ประเด็น ได้แก่ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.85) และการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรในประเด็นแผนระดับตำบล (ค่าเฉลี่ย = 3.82) แผนระดับอำเภอ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และ แผนการผลิต

ของเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย = 3.58) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ แผนระดับจังหวัด (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และ แผนระดับเขต (ค่าเฉลี่ย = 3.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 สรุปผลการศึกษาคำคิดเห็นต่อความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. การถ่ายทอดความรู้	3.73	0.575	มาก	1
2. การเยี่ยมเยียน	3.67	0.693	มาก	2
3. การสนับสนุน	3.62	0.758	มาก	4
4. การนิเทศ	3.64	0.778	มาก	3
5. การจัดการข้อมูล	3.54	0.643	มาก	5
เฉลี่ยรวม	3.64	0.606	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.73) การเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) การสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และ การจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย = 3.54)

**2.1.2 จากการศึกษาสนทนากลุ่ม (Focus Group)** ในประเด็นด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า

ผลการสนทนา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตรค่อนข้างดี เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการถ่ายทอดความรู้ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรในเวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตรบ่อยครั้ง และมีคู่มือในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับได้มีการร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร มีการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียนเกษตรกร การได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ การติดตามนิเทศงาน และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรได้

## 2.2 ความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริม

### การเกษตร

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ระดับการได้รับข้อมูลตามความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
<b>1. สื่อบุคคล</b>						<b>3.56</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.702)</b>		
1) ผู้บังคับบัญชา	8	32	23	3	6	3.46	มาก	2
	(11.1)	(44.5)	(31.9)	(4.2)	(8.3)	(1.034)		
2) เพื่อนร่วมงาน	12	41	16	2	1	3.85	มาก	1
	(16.7)	(56.9)	(22.2)	(2.8)	(1.4)	(0.781)		
3) เจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต	7	24	32	7	2	3.38	ปาน	3
	(9.7)	(33.3)	(44.5)	(9.7)	(2.8)	(0.895)	กลาง	
<b>2. สื่อกิจกรรม</b>						<b>3.51</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.732)</b>		
1) การประชุมผู้บริหารระดับกรม	5	18	29	12	8	3.00	ปาน	8
	(6.9)	(25.0)	(40.4)	(16.7)	(11.1)	(1.075)	กลาง	
2) ประชุมสำนักงานประจำเดือน	12	31	18	10	1	3.60	มาก	4
	(16.7)	(43.1)	(25.0)	(13.8)	(1.4)	(0.974)		
3) ประชุมเกษตรจังหวัด	6	30	22	13	1	3.38	ปาน	7
	(8.3)	(41.7)	(30.6)	(18.0)	(1.4)	(0.926)	กลาง	
4) ประชุมเกษตรอำเภอ	13	30	19	6	4	3.58	มาก	5
ประจำเดือน (MM)	(18.0)	(41.7)	(26.4)	(8.3)	(5.6)	(1.058)		
5) ประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงาน	15	30	16	8	3	3.64	มาก	3
เกษตรอำเภอประจำสัปดาห์ (WM)	(20.8)	(41.7)	(22.2)	(11.1)	(4.2)	(1.066)		
6) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด	6	34	23	8	1	3.50	มาก	6
(PW)	(8.3)	(47.3)	(31.9)	(11.1)	(1.4)	(0.856)		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับการได้รับข้อมูลตามความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
7) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับ อำเภอ (DW)	11 (15.3)	33 (45.8)	21 (29.2)	6 (8.3)	1 (1.4)	3.65 (0.891)	มาก	2
8) การฝึกอบรม	11 (15.3)	38 (52.8)	17 (23.6)	5 (6.9)	1 (1.4)	3.74 (0.856)	มาก	1
<b>3. สื่อสารมวลชน</b>						<b>3.08 (0.956)</b>	<b>ปาน กลาง</b>	
1) วิทยุกระจายเสียง	2 (2.8)	22 (30.6)	28 (38.9)	10 (13.8)	10 (13.9)	2.94 (1.060)	ปาน กลาง	2
2) โทรทัศน์	7 (9.8)	23 (31.9)	27 (37.5)	9 (12.5)	6 (8.3)	3.22 (1.064)	ปาน กลาง	1
<b>4. สื่อสิ่งพิมพ์</b>						<b>3.32 (0.738)</b>	<b>ปาน กลาง</b>	
1) คู่มือระบบส่งเสริม การเกษตร	12 (16.7)	35 (48.6)	19 (26.4)	5 (6.9)	1 (1.4)	3.72 (0.876)	มาก	1
2) ป้ายประชาสัมพันธ์	5 (6.9)	25 (34.7)	35 (48.7)	5 (6.9)	2 (2.8)	3.36 (0.827)	ปาน กลาง	3
3) เอกสารเผยแพร่	9 (12.5)	33 (45.8)	24 (33.3)	4 (5.6)	2 (2.8)	3.60 (0.883)	มาก	2
4) หนังสือพิมพ์	4 (5.6)	20 (27.8)	27 (37.5)	13 (18.0)	8 (11.1)	2.99 (1.068)	ปาน กลาง	4
5) วารสาร	2 (2.8)	19 (26.4)	32 (44.4)	11 (15.3)	8 (11.1)	2.94 (0.991)	ปาน กลาง	5
<b>5. สื่อออนไลน์</b>						<b>3.75 (0.762)</b>	<b>มาก</b>	
1) website	21 (29.2)	40 (55.5)	6 (8.3)	4 (5.6)	1 (1.4)	4.06 (0.854)	มาก	2
2) line	25 (34.7)	35 (48.6)	10 (13.9)	0 (0.0)	2 (2.8)	4.13 (0.855)	มาก	1



ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับการได้รับข้อมูลตามความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
3) video conference	10 (13.9)	27 (37.5)	26 (36.1)	6 (8.3)	3 (4.2)	3.49 (0.979)	มาก	3
4) youtube	7 (9.7)	30 (41.7)	22 (30.6)	6 (8.3)	7 (9.7)	3.33 (1.088)	ปาน กลาง	4
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>3.47 (0.624)</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) จากแหล่งความรู้ต่างๆ ปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.47) เมื่อพิจารณารายประเด็นตามสื่อที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับข้อมูลความรู้ พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) จากสื่อต่างๆ ในระดับมาก 13 ประเด็น และระดับปานกลาง 9 ประเด็น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามแหล่งความรู้จากสื่อต่างๆ ในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

**สื่อบุคคล** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) และ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ

**สื่อกิจกรรม** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลในระดับมาก 6 ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 3.74) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (DW) (ค่าเฉลี่ย = 3.65) การประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอประจำสัปดาห์ (WM) (ค่าเฉลี่ย = 3.64) การประชุมสำนักงานประจำเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.60) การประชุมเกษตรอำเภอประจำเดือน (MM) (ค่าเฉลี่ย = 3.58) และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (PW) (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และระดับปานกลาง 2

ประเด็น ได้แก่ การประชุมเกษตรจังหวัด (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และการประชุมผู้บริหารระดับกรม (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ตามลำดับ

**สื่อสารมวลชน** ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.08) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ โทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และวิทยุกระจายเสียง (ค่าเฉลี่ย = 2.94) ตามลำดับ

**สื่อสิ่งพิมพ์** ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ คู่มือระบบส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และเอกสารเผยแพร่ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และระดับปานกลาง 3 ประเด็น ได้แก่ ป้ายประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.36) วารสาร (ค่าเฉลี่ย = 2.94) และหนังสือพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย = 2.99) ตามลำดับ

**สื่อออนไลน์** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ ทาง line (ค่าเฉลี่ย = 4.13) ทาง website (ค่าเฉลี่ย = 4.06) และทาง video conference (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ ทาง youtube (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตร

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. สื่อบุคคล	3.56	0.702	มาก	2
2. สื่อกิจกรรม	3.51	0.732	มาก	3
3. สื่อสารมวลชน	3.08	0.956	ปานกลาง	5
4. สื่อสิ่งพิมพ์	3.32	0.738	ปานกลาง	4
5. สื่อออนไลน์	3.75	0.762	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.47	0.624	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) จากแหล่งความรู้ต่างๆ ปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.47) เมื่อพิจารณารายประเด็นตามสื่อที่ได้รับข้อมูลความรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ สื่อออนไลน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.75)

สื่อบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และสื่อกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และสื่อสารมวลชน (ค่าเฉลี่ย = 3.08)

**2.3 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและ**  
**เยี่ยมเยียน จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group ) พบว่า**

### **2.3.1 ด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบัน**

ผลการสนทนา ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าถึงเกษตรกรได้มากขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติงานในพื้นที่มีภาระงานมาก งานนโยบายเร่งด่วน ทั้งระดับอำเภอ จังหวัด กรม และกระทรวง ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องปรับแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรตลอดเวลา ปัญหาของเกษตรกรบางรายต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาจากหลายหน่วยงาน ต้องมีการเชื่อมโยงบูรณาการร่วมกัน ซึ่งยังทำได้น้อยเนื่องจากเวลาในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน ภาระงานของแต่ละหน่วยมีมาก ทำให้บริหารจัดการยาก

### **2.3.2 ด้านการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร**

ผลการสนทนา การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน โดยวันจันทร์เป็นวันประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอประจำสัปดาห์ วันอังคาร งานตามภารกิจกรม งานเน้นหนัก วันพุธ งานตามภารกิจกรม งานปกติ วันพฤหัสบดี งานนโยบายกระทรวง และวันศุกร์เป็นวันสำรองในการทำงาน ซึ่งในพื้นที่ปฏิบัติงาน ดังนี้ วันจันทร์มีการประชุมวางแผนการทำงานและกำหนดเป้าหมายในแต่ละจุด ทำการเตรียมประเด็นในการถ่ายทอดความรู้ องค์ความรู้ ผ่านสื่อต่างๆ วันอังคาร งานตามภารกิจกรม งานเน้นหนัก หากมีงานระดับอำเภอแทรกก็ต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน วันพุธ งานตามภารกิจกรม งานปกติ หากมีงานนโยบายเร่งด่วนก็ต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน วันพฤหัสบดี งานนโยบายกระทรวง หากมีงานอื่นแทรกก็ต้องปรับแผนการปฏิบัติงาน และวันศุกร์เป็นวันสำรองในการทำงาน มีการนำปัญหา จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้มาสรุปในประเด็นหลักๆ เพื่อช่วยกันแก้ไข ปัญหา หรือหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

### **2.3.3 ด้านการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงาน**

ผลการสนทนา การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม โครงการต้องบันทึกข้อมูลลงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทั้งสิ้น ทำให้เจ้าหน้าที่รุ่นเก่า ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานแต่ขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปฏิบัติงานได้ยาก รวมถึงเกษตรกรไทยส่วนใหญ่ยัง

ไม่รู้เท่าทันเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างมาก การส่งเสริมการเกษตรจึงต้องมีวิธีปรับแนวทางการส่งเสริมให้ทันสมัยขึ้น และอีกด้านหนึ่งต้องทำให้เกษตรกรไทยส่วนใหญ่ที่เป็นผู้สูงอายุเข้าใจ และสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างยาก ควรปรับระบบการทำงานส่งเสริมการเกษตรให้ทันสมัยและเข้าใจง่าย

#### 2.3.4 ระบบส่งเสริมการเกษตรช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น

ผลการสนทนา ระบบส่งเสริมการเกษตรช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรที่วางไว้ เพราะการลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ทราบสถานการณ์การผลิต และปัญหาที่เกิดขึ้น โดยตรง สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันเหตุการณ์ จะช่วยให้เกษตรกรให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่มากขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 2.3.5 ระบบส่งเสริมการเกษตรสามารถนำมาใช้ในพื้นที่ได้จริง

ผลการสนทนา ระบบส่งเสริมการเกษตรสามารถนำมาใช้ได้จริงกับพื้นที่ เนื่องจากเป็นระบบที่มีความเน้นหนักในการพัฒนาเกษตรกรอย่างแท้จริง และเป็นระบบที่มีการถ่ายทอดความรู้โดยผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่คือการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการส่งเสริมการเกษตร ลดระยะเวลาในการทำงาน สะดวก รวดเร็ว และการใช้ระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบเก่าคือการเยี่ยมชมเข้าไปถึงพื้นที่ที่แท้จริง อยู่กับปัญหา วิเคราะห์ปัญหาความต้องการผ่านตัวเกษตรกรจริงๆ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

#### 2.3.6 การนำระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรอบรมและเยี่ยมชมมาใช้ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการสนทนา การนำระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรอบรมและเยี่ยมชมมาใช้ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนด เพราะการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรลงพื้นที่เยี่ยมชมตลอดเวลา ทำให้ทราบสถานการณ์การผลิตต่างๆของเกษตรกรได้ รวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงทีด้วย แต่หากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีการปรับแผนการปฏิบัติงานตลอดเวลา เนื่องจากภาระงานมาก อาจทำให้การเยี่ยมชมเกษตรกรไม่สม่ำเสมอ การแก้ไขปัญหาไม่ดีเท่าที่ควร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยลง

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร และ ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร และความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมเยียน (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management) ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 3.1 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System) , 3.2 ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร และ 3.3 ความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญของระบบส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน และความพึงพอใจรวมถึงความคิดเห็นต่อผลจากการปฏิบัติงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ซึ่งการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังนี้

#### 3.1 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)

3.1.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษาคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System) มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
1. การถ่ายทอดความรู้						3.85 (0.745)	มาก	
1.1 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทุก ระดับ	17 (23.6)	27 (37.5)	25 (34.7)	1 (1.4)	2 (2.8)	3.78 (0.923)	มาก	4

N = 72

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
1.2 สำนักงานเกษตรอำเภอ หมุนเวียนเป็นเจ้าภาพจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้	17 (23.6)	35 (48.6)	15 (20.8)	4 (5.6)	1 (1.4)	3.88 (0.887)	มาก	2
1.3 เจ้าหน้าที่มีการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ	18 (25.0)	35 (48.6)	13 (18.1)	6 (8.3)	0 (0.0)	3.90 (0.875)	มาก	1
1.4 การพัฒนาบุคลากร ใช้ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับ จังหวัด	16 (22.2)	35 (48.7)	16 (22.2)	5 (6.9)	0 (0.0)	3.86 (0.844)	มาก	3
<b>2. การเยี่ยมเยียน</b>						<b>3.85 (0.714)</b>	<b>มาก</b>	
2.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตร เตรียมการก่อนลง ปฏิบัติหน้าที่	16 (22.2)	35 (48.6)	20 (27.8)	0 (0.0)	1 (1.4)	3.90 (0.790)	มาก	1
2.2 การเยี่ยมเยียนเน้นการ นัดพบแบบกลุ่ม	16 (22.2)	33 (45.8)	20 (27.8)	3 (4.2)	0 (0.0)	3.86 (0.810)	มาก	2
2.3 มีการกำหนดแผนการ เยี่ยมเยียนที่เหมาะสม	14 (19.4)	34 (47.2)	20 (27.8)	3 (4.2)	1 (1.4)	3.79 (0.855)	มาก	3
<b>3. การสนับสนุน</b>						<b>3.69 (0.694)</b>	<b>มาก</b>	
3.1 มีเครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ พร้อมในการ ปฏิบัติงาน	9 (12.5)	27 (31.9)	27 (37.5)	12 (16.7)	1 (1.4)	3.38 (0.956)	ปาน กลาง	2
3.2 เจ้าหน้าที่จำเป็นต้อง ทราบ (1) งานวิชาการพื้นฐาน (2) งานนโยบาย และ (3) งาน ประจำ	20 (27.8)	35 (48.6)	15 (20.8)	2 (2.8)	0 (0.0)	4.01 (0.778)	มาก	1



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	<b>4. การนิเทศ</b>							
						<b>(0.658)</b>		
4.1 เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานตาม ระบบส่งเสริมการเกษตร	13 (18.1)	34 (47.2)	25 (34.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.83 (0.712)	มาก	1
4.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	16 (22.2)	33 (45.8)	20 (27.8)	3 (4.2)	0 (0.0)	3.83 (0.810)	มาก	1
4.3 การดำเนินงานตาม นโยบายของกระทรวง,กรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนด	10 (13.9)	32 (44.4)	28 (38.9)	2 (2.8)	0 (0.0)	3.69 (0.744)	มาก	3
4.4 มีประเด็นการนิเทศงาน ที่เหมาะสม	9 (12.5)	25 (34.7)	32 (44.5)	6 (8.3)	0 (0.0)	3.51 (0.822)	มาก	4
<b>5. การจัดการข้อมูล</b>						<b>3.73</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.759)</b>		
5.1 การจัดการข้อมูล สารสนเทศ	13 (18.0)	30 (41.7)	25 (34.7)	4 (5.6)	0 (0.0)	3.72 (0.826)	มาก	2
5.2 การจัดทำแผนพัฒนา การเกษตร	13 (18.0)	31 (43.1)	25 (34.7)	3 (4.2)	0 (0.0)	3.75 (0.801)	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>3.78</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.598)</b>		

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมเยียน (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน

(Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในระดับมาก 14 ประเด็น และระดับปานกลาง 1 ประเด็น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามองค์ประกอบระบบส่งเสริมการเกษตรในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

**การถ่ายทอดความรู้ (Training)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.90) สำนักงานเกษตรอำเภอทุกอำเภอหมุนเวียนเป็นเจ้าภาพจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) การพัฒนาบุคลากรใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (ค่าเฉลี่ย = 3.86) และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ตามลำดับ

**การเยี่ยมชม (Visiting)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการเตรียมการก่อนลงปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.90) การเยี่ยมชมเน้นการนัดพบแบบกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 3.86) และมีการกำหนดแผนการเยี่ยมชมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ตามลำดับ

**การสนับสนุน (Supporting)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จำเป็นต้องทราบ (1) งานวิชาการพื้นฐาน (2) งานนโยบาย และ (3) งานประจำ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) และระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ มีเครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ พร้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ

**การนิเทศ (Supervision)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร ระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.83) การดำเนินงานตามนโยบายของ

กระทรวง,กรม บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) และ มีประเด็นการนิเทศงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

**การจัดการข้อมูล (Data Management)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร ระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. การถ่ายทอดความรู้	3.85	0.745	มาก	1
2. การเยี่ยมเยียน	3.85	0.714	มาก	1
3. การสนับสนุน	3.69	0.694	มาก	5
4. การนิเทศ	3.72	0.658	มาก	4
5. การจัดการข้อมูล	3.73	0.759	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.78	0.598	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.85) การเยี่ยมเยียน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) การจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย = 3.73) การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และ การสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย = 3.69)

**3.1.2 จากการศึกษาสนทนากลุ่ม (Focus Group)** ในประเด็นความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า

การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมเยียน (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management) เป็นระบบที่ส่งเสริมด้านการเกษตรในทุกด้าน ทั้งด้านสมรรถนะ วิชาการ โครงสร้าง ข้อมูล ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เจ้าหน้าที่รัฐจักวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรได้ มีการพบปะเยี่ยมเยียนเกษตรกรสม่ำเสมอ ทำให้ทราบสถานการณ์การ

ผลิต และช่วยแก้ไขปัญหาคิดค้นที่ สอดคล้องในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เกษตรกรเกิดความไว้วางใจเจ้าหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร

3.2.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษาคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
1. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการพัฒนาและมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร	9 (12.5)	40 (55.5)	20 (27.8)	1 (1.4)	2 (2.8)	3.74 (0.805)	มาก	5
2. การถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตร	13 (18.1)	35 (48.6)	23 (31.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.83 (0.732)	มาก	3
3. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้การวางแผนการเยี่ยมชมในพื้นที่ที่มีความชัดเจน	13 (18.1)	33 (45.8)	22 (30.5)	4 (5.6)	0 (0.0)	3.76 (0.813)	มาก	4
4. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้มีการพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล	8 (11.1)	36 (50.0)	23 (31.9)	3 (4.2)	2 (2.8)	3.63 (0.846)	มาก	8
5. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่มีการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร	15 (20.8)	36 (50.0)	20 (27.8)	0 (0.0)	1 (1.4)	3.89 (0.779)	มาก	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	(จำนวน/ร้อยละ)							
	5	4	3	2	1			
6. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เกิดการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน	11 (15.3)	33 (45.8)	21 (29.2)	7 (9.7)	0 (0.0)	3.67 (0.856)	มาก	7
7. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่สามารถกำหนดแผนเยี่ยมเยียนในแต่ละวันได้	11 (15.3)	30 (41.6)	21 (29.2)	7 (9.7)	3 (4.2)	3.54 (1.006)	มาก	13
8. การส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ T & V System ใช้ได้ดีกับเกษตรกร	8 (11.1)	36 (50.0)	21 (29.2)	5 (6.9)	2 (2.8)	3.60 (0.883)	มาก	10
9. การส่งเสริมตามระบบ T & V System ใช้ได้กับการส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน	8 (11.1)	31 (43.1)	25 (34.6)	4 (5.6)	4 (5.6)	3.49 (0.964)	มาก	15
10. การส่งเสริมตามระบบ T & V System จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน	6 (8.3)	35 (48.6)	25 (34.7)	3 (4.2)	3 (4.2)	3.53 (0.872)	มาก	14
11. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตร	9 (12.5)	34 (47.2)	19 (26.4)	8 (11.1)	2 (2.8)	3.56 (0.948)	มาก	12
12. การนิเทศงานตามระบบ ทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	7 (9.7)	34 (47.2)	27 (37.5)	4 (5.6)	0 (0.0)	3.61 (0.742)	มาก	9

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	(จำนวน/ร้อยละ)							
	5	4	3	2	1			
13. การนิเทศงานตามระบบ เป็นการขับเคลื่อนและ สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด	8 (11.1)	32 (44.4)	26 (36.2)	6 (8.3)	0 (0.0)	3.58 (0.801)	มาก	11
14. การจัดการข้อมูลตาม ระบบสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ และพัฒนางาน ส่งเสริมการเกษตรได้	13 (18.0)	33 (45.8)	21 (29.2)	4 (5.6)	1 (1.4)	3.74 (0.872)	มาก	5
15. การจัดการข้อมูลตาม ระบบ มีส่วนสำคัญในการ สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร วิชาการและสารสนเทศ ให้กับเจ้าหน้าที่	16 (22.2)	33 (45.8)	22 (30.6)	0 (0.0)	1 (1.4)	3.88 (0.804)	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>3.66 (0.658)</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในระดับมาก ทั้ง 15 ประเด็น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย = 3.89) การจัดการข้อมูลมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการและสารสนเทศ ต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.88)

การถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์



การมีส่วนร่วมในการนำเสนอและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.83) การวางแผนการเยี่ยมชมในพื้นที่เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการพัฒนาในทุกระดับ และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร(ค่าเฉลี่ย = 3.74)

การจัดการข้อมูลตามระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงาน/โครงการ ตลอดจนการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้ตรงกับความต้องการของเกษตรกรและเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ได้อย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.74) การประสานการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดยยึดพื้นที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.67)

การเยี่ยมชมเกษตรกรตามระบบส่งเสริมการเกษตร เป็นการพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล ทำให้เกษตรกรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.63) การนิเทศงานทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริม (ค่าเฉลี่ย = 3.61) การส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ Training and Visit System ใช้ได้ดีกับเกษตรกรที่ท่ารับฝิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.60)

การนิเทศงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และกระตุ้นเร่งรัด พร้อมทั้งสนับสนุนการดำเนินงาน ของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เพื่อให้งานโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.58) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.56) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถกำหนดแผนการเยี่ยมชมในแต่ละวันได้ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.54)

การส่งเสริมตามระบบ Training and Visit System จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และการส่งเสริมตามระบบ Training and Visit System ใช้ได้กับการส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.49) ตามลำดับ

**3.2.2 จากการศึกษากลุ่ม (Focus Group)** ในประเด็นด้านความคิดเห็น ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม เนื่องจากเป็นระบบการทำงานที่เข้าถึงเกษตรกรอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมด้านการเกษตรในพื้นที่ได้ มีการวางแผนการเยี่ยมชม เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ง่าย

### 3.3 ความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)

3.3.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการศึกษาค่าความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System) มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.9 ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
<b>1. การถ่ายทอดความรู้</b>						<b>3.56</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.770)</b>		
1.1 ด้านสมรรถนะ	8 (11.1)	33 (45.8)	24 (33.4)	5 (6.9)	2 (2.8)	3.56 (0.886)	มาก	3
1.2 ด้านวิชาการ	8 (11.1)	32 (44.5)	26 (36.1)	5 (6.9)	1 (1.4)	3.57 (0.836)	มาก	1
1.3 ด้านแผนงาน โครงการ	6 (8.3)	35 (48.6)	26 (36.1)	4 (5.6)	1 (1.4)	3.57 (0.784)	มาก	1
<b>2. การเยี่ยมชม</b>	6 (8.3)	33 (45.8)	25 (34.8)	2 (2.8)	6 (8.3)	<b>3.43</b> <b>(0.990)</b>	<b>มาก</b>	
<b>3. การสนับสนุน</b>						<b>3.18</b>	<b>ปานกลาง</b>	
						<b>(0.901)</b>		
3.1 ด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ	3 (4.2)	17 (23.6)	32 (44.5)	14 (19.4)	6 (8.3)	2.96 (0.971)	ปานกลาง	2
3.2 ด้านวิชาการ	6 (8.3)	31 (43.1)	26 (36.1)	5 (6.9)	4 (5.6)	3.42 (0.946)	มาก	1
<b>4. การนิเทศ</b>						<b>3.32</b>	<b>ปานกลาง</b>	
						<b>(0.859)</b>		
4.1 งานตามนโยบาย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	3 (4.2)	24 (33.3)	36 (50.0)	4 (5.6)	5 (6.9)	3.22 (0.892)	ปานกลาง	4
4.2 งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร	6 (8.3)	27 (37.5)	31 (43.0)	4 (5.6)	4 (5.6)	3.38 (0.926)	ปานกลาง	1
4.3 การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร	6 (8.3)	26 (36.1)	31 (43.1)	6 (8.3)	3 (4.2)	3.36 (0.909)	ปานกลาง	2
4.4 การบริหารงานสำนักงาน และงบประมาณ โครงการ	5 (6.9)	30 (41.7)	26 (36.1)	7 (9.7)	4 (5.6)	3.35 (0.952)	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
<b>5. การจัดการข้อมูล</b>						<b>3.57</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.730)</b>		
5.1 ด้านการจัดการข้อมูล								
สารสนเทศ								
- ระบบภาวะการผลิตพืชราย เดือน	4 (5.6)	33 (45.8)	25 (34.7)	6 (8.3)	4 (5.6)	3.38 (0.926)	ปาน กลาง	3
- ทะเบียนเกษตรกร	12 (16.7)	40 (55.5)	15 (20.8)	4 (5.6)	1 (1.4)	3.81 (0.833)	มาก	1
- ฐานข้อมูลด้านการเกษตร	11 (15.3)	36 (50.0)	16 (22.2)	7 (9.7)	2 (2.8)	3.65 (0.952)	มาก	2
5.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนา								
การเกษตร								
- ทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนา การเกษตร	6 (8.3)	34 (47.2)	24 (33.4)	6 (8.3)	2 (2.8)	3.50 (0.872)	มาก	2
- แผนการผลิตของเกษตรกร	5 (6.9)	35 (48.6)	27 (37.6)	5 (6.9)	0 (0.0)	3.56 (0.729)	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>3.44</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.706)</b>		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมเยียน (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ในระดับมาก 9 ประเด็น และระดับปานกลาง 6 ประเด็น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามองค์ประกอบระบบส่งเสริมการเกษตรในแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

**การถ่ายทอดความรู้ (Training)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ด้านวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ด้านแผนงาน โครงการ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และ ด้านสมรรถนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

**การเยี่ยมเยียน (Visiting)** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43)

**การสนับสนุน (Supporting)** ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ ด้านวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) และ ระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ ด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย = 2.96)

**การนิเทศ (Supervision)** ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.38) การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.36) การบริหารงานสำนักงาน และงบประมาณ โครงการ (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และงานตามนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ตามลำดับ

**การจัดการข้อมูล (Data Management)** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับทะเบียนเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ฐานข้อมูลด้านการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรเกี่ยวกับแผนการผลิตของเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย = 3.56) การทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนาการเกษตร (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับระบบภาวะการผลิตพืชรายเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย	อันดับ
1. การถ่ายทอดความรู้	3.56	0.770	มาก	2
2. การเยี่ยมชม	3.43	0.990	มาก	3
3. การสนับสนุน	3.18	0.901	ปานกลาง	5
4. การนิเทศ	3.32	0.859	ปานกลาง	4
5. การจัดการข้อมูล	3.57	0.730	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.44	0.706	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) การเยี่ยมชม (ค่าเฉลี่ย = 3.43) และการจัดการข้อมูล (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย = 3.18) และการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.32)

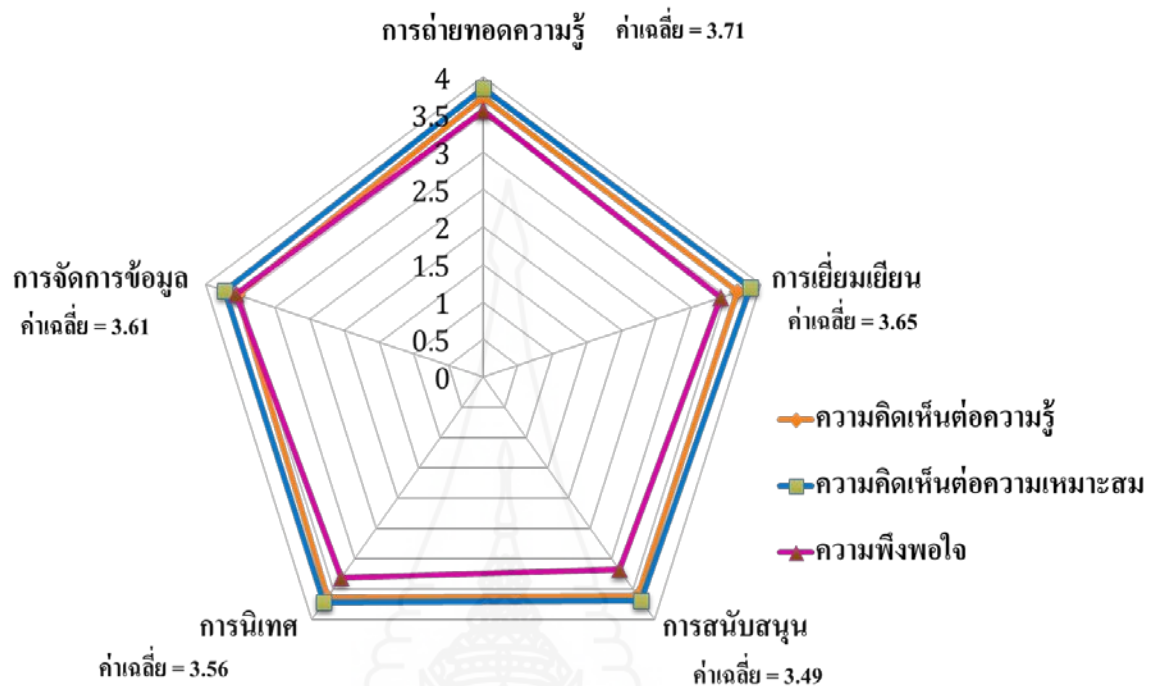
สรุปเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตร ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร และความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ตามตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ความคิดเห็นต่อ	ความคิดเห็นต่อ	ความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย)	เฉลี่ยรวม
	ความรู้ (ค่าเฉลี่ย)	ความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย)		
1. การถ่ายทอดความรู้	3.73	3.85	3.56	3.71
2. การเยี่ยมชม	3.67	3.85	3.43	3.65
3. การสนับสนุน	3.62	3.69	3.18	3.49
4. การนิเทศ	3.64	3.72	3.32	3.56
5. การจัดการข้อมูล	3.54	3.73	3.57	3.61
เฉลี่ยรวม	3.64	3.78	3.44	

โดยสรุปเปรียบเทียบ ดังภาพ



ภาพที่ 4.1 สรุปความคิดเห็นต่อความรู้ ความเหมาะสม ความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร T&V ทั้ง 5 องค์ประกอบ

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

### 3.3.2 จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.3.2.1 ด้านความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจมากต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแสดงให้เห็นถึงระบบการทำงานที่ชัดเจนมีขั้นตอน มีแผนการปฏิบัติงาน ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถ



ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น รวมถึงการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกร นำไปประยุกต์ในการพัฒนาแปลงตนเองได้

**3.3.2.2 ด้านความคิดเห็น** ต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม พบว่า

1) การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร ผลการสนทนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร โดยเน้นการนัดหมายแบบกลุ่ม มีการกำหนดประเด็นการถ่ายทอดความรู้ที่เกษตรกรสนใจ มีการถ่ายทอดความรู้ผ่านการจัดเวทีชุมชน การสาธิตการขยายพันธุ์พืช การใช้เชื้อราไตรโคเดอร์มา และจัดทำการวิเคราะห์ปัญหาผ่านเครื่องมือต่างๆ จากการ SWOT หาปัญหาที่พบในพื้นที่ และร่วมแก้ไขปัญหามาได้ตรงจุด และถ่ายทอดความรู้ให้ตรงกับความต้องการของเกษตรกร ส่งเสริมให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมสร้างองค์ความรู้ รวมถึงร่วมจัดทำแปลงต้นแบบ ร่วมพัฒนาศูนย์เรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และส่งเสริมการทำเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อลดต้นทุนการผลิต มีอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด

2) การลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรสม่ำเสมอ ผลการสนทนา ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม เน้นการลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกร มีการวางแผนการเยี่ยมชมตามภารกิจในแต่ละวัน ทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล การปฏิบัติงานตามแผนเยี่ยมชมมีการปรับแผนเยี่ยมชมตลอดเวลา บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน เนื่องจากมีภารกิจเร่งด่วนแทรก แต่ก็มีการลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรตลอด เพราะภารกิจงานต่างๆ เกี่ยวข้องกับเกษตรกร แต่บางครั้งไม่สามารถลงพื้นที่เยี่ยมชมเป็นทีมได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบซึ่งบางครั้งมีภาระงานที่ต้องลงพื้นที่พร้อมกันทุกตำบล

3) การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ วัสดุ อุปกรณ์ ผลการสนทนา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่พอสมควร เช่นเครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต GPS โน้ตบุ๊ก แต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนมากทำให้ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนด้านวิชาการมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ ทั้งทางด้านระบบ ICT ด้านการปลูกพืช การดูแลรักษา เทคโนโลยีการผลิตพืชด้านอารักขาพืช อุปกรณ์พื้นฐาน แต่บางหลักสูตรกรมส่งเสริมการเกษตรจะระบุชื่อเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการอบรมเลย ซึ่งทำให้คนอื่นเสียโอกาส

4) การติดตามนิเทศงานช่วยการปฏิบัติงานในพื้นที่ ผลการสนทนา การติดตามนิเทศงานช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพราะการนิเทศงานทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหาลุ่สรรคต่างๆ อย่างรวดเร็วและ

ถูกต้อง แต่ภาระงานมีมากทำให้การติดตามนิเทศงานทั้งอำเภอและจังหวัดต้องปรับแผนบ่อยครั้ง และไม่สามารถร่วมติดตามนิเทศงานได้ทั้งหมด เพราะมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติงานแยกกันในแต่ละพื้นที่

5) การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศร่วมกับเกษตรกร ผลการสนทนา การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มีการให้ผู้นำชุมชน ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายในแต่ละหมู่ให้เกษตรกรปรับปรุงข้อมูลการขึ้นทะเบียนเกษตรกรให้เป็นปัจจุบัน ร่วมกับการดูข้อมูลผ่านระบบดาวเทียม เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรตามความต้องการของเกษตรกร แต่บางครั้งอาจได้ข้อมูลคลาดเคลื่อนหากเกษตรกรไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล

**3.3.2.3 การบูรณาการ** ของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักรวมและเยี่ยมเยียน พบว่า

1) หน่วยงานมีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการเยี่ยมเยียนเกษตรกร ผลการสนทนา การประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นมีเป็นบางครั้ง เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมถ่ายทอดความรู้ด้วย และบางครั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานติดภารกิจทำให้การบูรณาการทำงานเป็นไปได้ยาก

2) หน่วยงานทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร ผลการสนทนา การทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร มีการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาเกษตรกรในประเด็นต่างๆ ซึ่งเกษตรกรบางรายมีกิจกรรมในแปลงหลากหลายทั้ง พืช สัตว์ ประมง หากประสบปัญหาด้านสัตว์ ประมง หรือการจัดทำบัญชีครัวเรือน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเมื่อรับทราบปัญหาต้องประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์

#### ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

ความคิดเห็นต่อปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 4.1 ปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร และ 4.2 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ซึ่งการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังนี้

#### 4.1 ปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร

4.1.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร การวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72

ประเด็น	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
1.งบประมาณบางส่วนไม่สอดคล้องกับระยะเวลาและกิจกรรมที่จะดำเนินงาน	28 (38.9)	26 (36.1)	15 (20.8)	3 (4.2)	0 (0.0)	4.10 (0.875)	มาก	12
2.นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน	32 (44.5)	25 (34.7)	15 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (0.778)	มากที่สุด	8
3.นโยบายมีความเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	47 (65.3)	13 (18.0)	10 (13.9)	2 (2.8)	0 (0.0)	4.46 (0.838)	มากที่สุด	2
4.เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจหลัก	52 (72.2)	10 (13.9)	10 (13.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58 (0.727)	มากที่สุด	1
5.เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่	39 (54.2)	20 (27.8)	13 (18.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (0.775)	มากที่สุด	5
6.การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	36 (50.0)	20 (27.8)	15 (20.8)	1 (1.4)	0 (0.0)	4.26 (0.839)	มากที่สุด	7
7.ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ	41 (56.9)	18 (25.0)	13 (18.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.39 (0.779)	มากที่สุด	4
8.วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะไม่เพียงพอ ชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน	38 (52.8)	14 (19.4)	18 (25.0)	2 (2.8)	0 (0.0)	4.22 (0.923)	มากที่สุด	9

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
9.เจ้าหน้าที่โยกย้ายบ่อยทำให้ ไม่มีความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน	27 (37.5)	20 (27.8)	22 (30.5)	3 (4.2)	0 (0.0)	3.99 (0.927)	มาก	14
10.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มักเป็น ข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาด ความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริม การเกษตร (T&V System)	29 (40.3)	22 (30.5)	18 (25.0)	3 (4.2)	0 (0.0)	4.07 (0.909)	มาก	13
11.การปฏิบัติงานเป็นทีม ไม่ สามารถไปได้ครบทีม	37 (51.4)	22 (30.5)	12 (16.7)	1 (1.4)	0 (0.0)	4.32 (0.802)	มากที่สุด	6
12.บทบาทหน้าที่ รวมถึง นโยบายมีความซ้ำซ้อนกับ หน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ	31 (43.0)	20 (27.8)	21 (29.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14 (0.844)	มาก	11
13.หลักเกณฑ์และกฎระเบียบ ต่าง ๆ ออกมาหลังจากการ ปฏิบัติงานแล้ว ทำให้การ ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด	39 (54.2)	25 (34.7)	8 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43 (0.688)	มากที่สุด	3
14.เจ้าหน้าที่ขาดการสร้าง ความเข้าใจ กับเกษตรกรเกี่ยวกับการ ดำเนินงานตามระบบส่งเสริม การเกษตร(T&V System)	18 (25.0)	28 (38.9)	25 (34.7)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.88 (0.804)	มาก	15
15.ระบบการรายงานผลต่างๆ มี ความซ้ำซ้อน ทำให้ข้อมูล บางส่วนไม่ได้นำมาใช้ ประโยชน์ในงานส่งเสริม การเกษตรอย่างเต็มที่	32 (44.4)	22 (30.6)	18 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19 (0.816)	มาก	10
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>						<b>4.24 (0.601)</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.24) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในระดับมากที่สุด 9 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (ค่าเฉลี่ย = 4.58) นโยบายมีความเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย = 4.46) หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่าง ๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.39) เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.36) การปฏิบัติงานเป็นทีมไม่สามารถไปได้ครบทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.32) การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.26) นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน (ค่าเฉลี่ย = 4.24) และ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ไม่พร้อมใช้งาน (ค่าเฉลี่ย = 4.22) ตามลำดับ

และ ระดับมาก 6 ประเด็น ได้แก่ ระบบการรายงานต่างๆ มีความซ้ำซ้อน ทำให้ข้อมูลบางส่วนไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ในงานส่งเสริมการเกษตรอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.19) บทบาทหน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) งบประมาณบางส่วนไม่สอดคล้องกับระยะเวลาและกิจกรรมที่จะดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร (T&V System) (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และเจ้าหน้าที่ขาดการสร้างความเข้าใจ กับเกษตรกรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร(T&V System) (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ตามลำดับ

**4.1.2 จากการศึกษาสนทนากลุ่ม (Focus Group)** ในประเด็นปัญหาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประสบปัญหา ดังนี้

- 1) การเปลี่ยนผู้บริหารทำให้มีการเปลี่ยนระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ปรับตัวไม่ทัน
- 2) งานนโยบายต่างๆ มีความเร่งด่วนมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ และการแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง
- 3) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่เพียงพอต้องรับผิดชอบหลายตำบล

4) เจ้าหน้าที่ยังมีความรู้ ความชำนาญไม่มากพอ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่  
เกษตรกร

5) การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

6) การสนับสนุนค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

#### 4.2 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร

4.2.1 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้ผลการวิเคราะห์  
ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร การ  
วิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร

N = 72			
ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
<b>1. ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training)</b>			
1.1 ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น	29	40.2	3
1.2 การถ่ายทอดความรู้ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย	17	23.6	8
1.3 ควรสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้	6	8.3	13
<b>2. ด้านการเยี่ยมชม (Visiting)</b>			
2.1 ควรมีการเยี่ยมชมเกษตรกรสม่ำเสมอ ตามที่ตั้งกลุ่มต่างๆ	36	50.0	1
2.2 ควรเยี่ยมชมตามความเหมาะสมและตามประเด็นปัญหา ไม่ควรกำหนดเป็นรายวัน	32	44.4	2
<b>3. ด้านการสนับสนุน (Supporting)</b>			
3.1 ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน	28	38.8	4
3.2 ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิต ของเกษตรกรในพื้นที่	25	34.7	6
3.3 ควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่	14	19.4	10
<b>4. ด้านการนิเทศงาน (Supervision)</b>			
4.1 ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการติดตามนิเทศงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว	12	16.6	12
4.2 การติดตามนิเทศงานควรเป็นวันจันทร์กับวันศุกร์ซึ่ง เป็นช่วง เวลาที่เจ้าหน้าที่มีการวางแผนและสรุปผลการดำเนินงาน	13	18.0	11



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N = 72

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
<b>5. ด้านการจัดการข้อมูล (Data management)</b>			
5.1 ระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศควรมีระบบเดียว	22	30.5	7
5.2 ควรบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้สมบูรณ์ ก่อนให้พื้นที่ดำเนินการ	28	38.8	4
5.3 การจัดเก็บข้อมูลควรมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน	16	22.2	9

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังนี้

**ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training)** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 40.27 เสนอแนะว่าควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น ร้อยละ 23.61 เสนอแนะให้การถ่ายทอดความรู้ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย และ ร้อยละ 8.33 เสนอแนะให้ควรสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้ ตามลำดับ

**ด้านการเยี่ยมเยียน (Visiting)** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 50 เสนอแนะให้ควรมีการเยี่ยมเยียนเกษตรกรสม่ำเสมอ ตามที่ตั้งกลุ่มต่างๆ และ ร้อยละ 44.44 เสนอแนะควรเยี่ยมเยียนตามความเหมาะสมและตามประเด็นปัญหาไม่ควรกำหนดเป็นรายวัน ตามลำดับ

**ด้านการสนับสนุน (Supporting)** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 38.89 เสนอแนะให้ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 34.72 เสนอแนะให้ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่ และ ร้อยละ 19.44 เสนอแนะให้ควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

**ด้านการนิเทศงาน (Supervision)** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 18.06 เสนอแนะว่าการติดตามนิเทศงานควรเป็นวันจันทร์กับวันศุกร์ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เจ้าหน้าที่มีการวางแผนและสรุปผลการดำเนินงาน ร้อยละ 16.67 เสนอแนะว่าควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการติดตามนิเทศงานเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ตามลำดับ

**ด้านการจัดการข้อมูล (Data management)** พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 38.89 เสนอแนะว่าควรบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้สมบูรณ์ ก่อนให้พื้นที่ดำเนินการ ร้อยละ 30.56 เสนอแนะว่าระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศควรจัดการให้ดีขึ้น

ระบบเดียว และ ร้อยละ 22.22 เสนอแนะว่าการจัดเก็บข้อมูลควรมีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ตามลำดับ

**4.2.2 จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)** ในประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม พบว่าเจ้าหน้าที่มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม ดังนี้

- 1) ควรปรับระบบส่งเสริมการเกษตร ในส่วนของการกำหนดแผนเยี่ยมชมให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน
- 2) การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดระยะเวลาการใช้งานระบบส่งเสริมการเกษตร เช่น 2 ปี , 4 ปี
- 3) การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ควรอบรมในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ต้องการ
- 4) ควรเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 5) ควรมีการบูรณาการการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
- 6) ควรปฏิบัติงานตามภารกิจงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก

## **ตอนที่ 5 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร**

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียด ดังนี้

### **5.1 จุดแข็ง และจุดอ่อน รายละเอียด ดังตารางที่ 5.1**

ตารางที่ 5.1 จุดแข็ง และ จุดอ่อน ของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรอบและเยี่ยมชม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training) - เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ - มีนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่	1. การถ่ายทอดความรู้ (Training) - เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ - เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้
2. การเยี่ยมชม (Visiting) - มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2. การเยี่ยมชม (Visiting) - ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ ต้องปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง
3. การสนับสนุน (Supporting) - ฝึกทักษะ พัฒนาองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ดี	3. การสนับสนุน (Supporting) - เครื่องมือ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
4. การนิเทศงาน (Supervision) - ช่วยแก้ไขปัญหาในจุดที่มีความบกพร่องได้	4. การนิเทศงาน (Supervision) - งบประมาณในการดำเนินงานน้อย - ไม่สามารถติดตามนิเทศงานเป็นทีมได้
5. การจัดการข้อมูล (Data) - มีระบบจัดการฐานข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ได้	5. การจัดการข้อมูล (Data) - ข้อมูลไม่ครบถ้วนไม่เป็นปัจจุบัน

### 5.2 โอกาส และ อุปสรรค รายละเอียด ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 โอกาส และ อุปสรรค ของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรอบและเยี่ยมชม

โอกาส	อุปสรรค
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training) - เกษตรกรมีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ - เกษตรกรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เกิดการสร้างเครือข่าย	1. การถ่ายทอดความรู้ (Training) - มีข้อจำกัดจำนวนกลุ่มเกษตรกรเป้าหมายเนื่องจากงบประมาณมีน้อย - บางครั้งเกษตรกรเป้าหมายมาอบรมน้อยเนื่องจากตรงกับเวลาการประกอบอาชีพ
2. การเยี่ยมชม (Visiting) - เข้าถึงพื้นที่ได้ดี สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร - เกษตรกรได้รับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ กว้างไกลขึ้น	2. การเยี่ยมชม (Visiting) - มีการปฏิบัติงานมาก มีงานเร่งด่วน

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

โอกาส	อุปสรรค
3. การสนับสนุน (Supporting) - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและงบประมาณจังหวัด	3. การสนับสนุน (Supporting) - ขาด สื่อ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย - ยานพาหนะชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน
4. การนิเทศงาน (Supervision) - ได้แนวทางการปฏิบัติงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์	4. การนิเทศงาน (Supervision) - ช่วงเวลาการติดตามนิเทศงานและการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่สอดคล้องกัน
5. การจัดการข้อมูล (Data) - มีการนำฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของรัฐ	5. การจัดการข้อมูล (Data) - ระบบสารสนเทศบางระบบไม่เสถียร

### 5.3 การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ รายละเอียด ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 การทำ TOWS Matrix

SO กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training) S1,O1 - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ	1. การถ่ายทอดความรู้ (Training) W1,O1 - พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
2. การเยี่ยมชม (Visiting) S2,O2 - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร	2. การเยี่ยมชม (Visiting) W2,O2 - จัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร
3. การสนับสนุน (Supporting) S3,O3 - สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3. การสนับสนุน (Supporting) W3,O3 - พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง
4. การนิเทศงาน (Supervision) S4,O4 - ส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์	4. การนิเทศงาน (Supervision) W4,O4 - กำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน
5. การจัดการข้อมูล (Data) S5,O5 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของรัฐ	5. การจัดการข้อมูล (Data) W5,O5 - จัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้องโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy	WT กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy
S1,S2,T1,T2 - สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้น เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงาน	W1,W2,T1,T2 - สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงาน
S3,S4,T3,T4 - สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ	W3,T3 - สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน
S5,T5 - สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว	W4,T4 - สนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม W5,T5 - สนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนสมบูรณ์

จากตารางที่ 5.3 การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และได้แนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร โดยการจัดลำดับความสำคัญและเรียงลำดับตามองค์ประกอบของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรอบรมและเขียนเขียน ดังนี้

### 5.3.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training)

#### 1) กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานในทุกระดับ ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่งผลให้เกษตรกรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เกิดการสร้างเครือข่าย จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรต่อไป

#### 2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy

- พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ประกอบด้วยมีนโยบายเร่งด่วน ภาระงานมีมากยากต่อการปฏิบัติงานตามแผน และอาจทำให้ขาดองค์ความรู้ในบางเรื่องและขาดประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานบ้าง จึงควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การเกษตร เพื่อให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร และพัฒนาภาคการเกษตรอย่างยั่งยืน

### 3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy

- สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรปัจจุบัน ทั้งเจ้าหน้าที่และเกษตรกรต่างมีภาระงานที่มากเหมือนกัน ทำให้การนัดหมายในการถ่ายทอดความรู้บางครั้งไม่สามารถทำได้ต้องสร้างการรวมกลุ่ม และสร้างเครือข่ายการทำงานให้มากขึ้น รวมถึงใช้ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร เป็นกลไกในการถ่ายทอดความรู้ การสร้างการรับรู้แบบกลุ่มจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการเกษตรต่างๆ ได้มากขึ้น ทำให้มีกิจกรรมทางการเกษตรหลากหลาย สามารถพัฒนาองค์ความรู้ได้ จึงควรสร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน

### 4) กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy

- สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงาน

กรมส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่จำนวนมาก แต่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ ประกอบกับมีภารกิจงานมาก มีงานเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ ต้องปรับแผนบ่อยครั้ง ส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรไม่ต่อเนื่อง จึงควรสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 5.3.2 ด้านการเยี่ยมชม (Visiting)

### 1) กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร

กรมส่งเสริมการเกษตรนำระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักรอบรมและเยี่ยมชมมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้เจ้าหน้าที่เข้าถึงพื้นที่ได้ดี สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร ทำให้เจ้าหน้าที่และเกษตรกรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้รับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ กว้างไกลขึ้น จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร



## 2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : *WO Strategy*

- จัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร มีบุคลากรจำนวนมาก และมีเจ้าหน้าที่ต่างวัย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ทำให้การบูรณาการการทำงานในพื้นที่และการทำงานเป็นทีมขององค์กรมีน้อย บางพื้นที่ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ ต้องปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง จึงควรจัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร เพื่อปฏิบัติงานให้เข้าถึงพื้นที่ สร้างความเชื่อมั่นให้เกษตรกรร่วมกันทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### 5.3.3 ด้านการสนับสนุน (*Supporting*)

#### 1) กลยุทธ์เชิงรุก : *SO Strategy*

- สนับสนุนงบประมาณ ในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติงานในพื้นที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร เพื่อช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ไปพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้ รวมถึงการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ อาจช่วยให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ จึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญเพิ่มประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรมากขึ้น

#### 2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : *WO Strategy*

- พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานจำนวนมาก แต่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร และขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ สามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3) กลยุทธ์เชิงรับ : *WT Strategy*

- สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน

การดำเนินงานในพื้นที่จำเป็นต้องมี วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทางการสื่อสารด้านต่างๆ ทำให้

เจ้าหน้าที่และเกษตรกรเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น รวมถึงนโยบายภาครัฐ แต่เนื่องจาก กรมส่งเสริมการเกษตรมีเจ้าหน้าที่จำนวนมาก ทำให้ขาด สื่อ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย ยานพาหนะชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน จึงควรสนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

#### 5.3.4 ด้านการนิเทศงาน (Supervision)

##### 1) กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

- ส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์

การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร หากมีแนวทางวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้จริงกับพื้นที่จะทำให้ช่วยแก้ไขปัญหาในจุดที่มีความบกพร่องได้ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว เข้าถึงพื้นที่ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงควร ส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

##### 2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy

- กำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องบูรณาการทำงานในพื้นที่ ร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีงานนโยบายเร่งด่วน ภาระงานมีมากยากต่อการปฏิบัติงานตามแผน ไม่สามารถติดตามนิเทศงานเป็นทีมได้ จึงควรกำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการปฏิบัติ เพื่อการทำงานเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

##### 3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy

- สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีทักษะ ความรู้ มีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้แก่เกษตรกรได้ แต่การปฏิบัติงานในพื้นที่ยังขาด สื่อ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย ยานพาหนะชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หากเจ้าหน้าที่มีทีมงานในการดำเนินงานจะทำให้ง่ายและสะดวกในการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหาต่างๆ จึงควรสร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

##### 4) กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy

- สนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม

กรมส่งเสริมการเกษตร มีบุคลากรจำนวนมาก การปฏิบัติงานในพื้นที่ จำเป็นต้องร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้แก่เกษตรกร

บางพื้นที่เจ้าหน้าที่ต่างวัย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้การบูรณาการการทำงานในพื้นที่ และการทำงานเป็นทีมขององค์กรมีน้อย รวมถึงภาระงานของแต่ละหน่วยงานมีมาก ทำให้การทำงานร่วมกันมีน้อย จึงควรสนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้มาก สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

### 5.3.5 ด้านการจัดการข้อมูล (Data)

#### 1) กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกร ได้ตามนโยบายของรัฐ

การจัดการข้อมูลถือเป็นสิ่งสำคัญ หากข้อมูลมีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้ การมีระบบฐานข้อมูลที่ดี ช่วยให้การบริหารจัดการพื้นที่ทางการเกษตร การวางแผนการผลิต มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงมีการนำฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของรัฐได้ จึงควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีความถูกต้อง เพื่อช่วยให้การดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของรัฐ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยทั่วถึง

#### 2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy

- จัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้องโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตรเป็นสิ่งสำคัญ กรมส่งเสริมการเกษตรมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีขั้นตอน วิธีการ และรูปแบบ การรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แต่ประสบปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน อาจเกิดความผิดพลาดได้ หากนำไปใช้ประโยชน์ในการช่วยเหลือเกษตรกร ตามนโยบายและมาตรการต่างๆของรัฐ จึงควรจัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้องโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศมากขึ้น

#### 3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy

- สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว

ปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดเวลา ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการและสร้างความเข้าใจได้ง่าย รวมถึงการนำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆมากมาย แต่เนื่องจากภารกิจงานของเจ้าหน้าที่มีมาก บางพื้นที่ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน

เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ รวมถึงระบบฐานข้อมูลมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ข้อมูลเกิดความคาดเคลื่อน จึงควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว เพื่อสะดวกในการบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงาน

4) กลยุทธ์เชิงรับ : *WT Strategy*

- สนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนสมบูรณ์

กรมส่งเสริมการเกษตร มีระบบฐานข้อมูลที่มีทันสมัย และมีการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายต่างๆของรัฐมากมาย แต่ข้อมูลในระบบสารสนเทศอาจมีความคลาดเคลื่อน จึงควรสนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างแท้จริง



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเขียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตต์ ผู้วิจัยได้นำเสนอในประเด็นสำคัญจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และแนวทางการพัฒนา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 2) ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเขียน 3) ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเขียน 4) ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร 5) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทั้งหมดในจังหวัดอุดรดิตต์ จำนวน 72 ราย ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.95 มีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามใช้ได้ และ ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ 1) ระดับความรู้ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.956 2) ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร (แหล่งความรู้) ตามความคิดเห็น เท่ากับ 0.907 3) ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.940 4) ระดับทัศนคติต่อระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.947 5) ระดับความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรการ เท่ากับ 0.918 6) ระดับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.933 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.800 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดหมวดหมู่ ข้อมูล การเปรียบเทียบ การอธิบาย และสรุปผล โดยอาศัยความสอดคล้องและความเป็นเหตุเป็นผล

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 41.15 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สมรสอยู่ด้วยกันมากที่สุด รองลงมาคือเป็นโสด ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท ดำรงตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 48.6 ประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 14.85 ปี ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 12.22 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 11.58 ปี จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ 1 ตำบลมากที่สุด ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ เฉลี่ย 27.85 กิโลเมตร กว่าครึ่งใช้รถยนต์ส่วนบุคคลเดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ

#### 1.3.2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ในระดับมาก จำนวน 22 ประเด็น ได้แก่ 1) ถ่ายทอดความรู้ (Training) 3 ประเด็น ในด้านวิชาการ ด้านสมรรถนะ และ ด้านแผนงาน/โครงการ 2) การเยี่ยมเยียน (Visiting) 9 ประเด็น แบ่งเป็น ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการเยี่ยมเยียน 5 ประเด็น ขั้นตอนการเยี่ยมเยียนเกษตรกร 2 ประเด็น และขั้นตอนการสรุปผลการเยี่ยมเยียน 2 ประเด็น 3) การสนับสนุน (Supporting) 2 ประเด็น 4) การนิเทศ (Supervision) 4 ประเด็น 5) การจัดการข้อมูล (Data Management) 4 ประเด็น คือ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 1 ประเด็น, การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร 3 ประเด็น คือ ความรู้เกี่ยวกับแผนระดับตำบล, แผนระดับอำเภอ และ แผนการผลิตของ สำหรับระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่แผนระดับจังหวัด และ แผนระดับเขต

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตรค่อนข้างดี เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการถ่ายทอดความรู้ สร้างการรับรู้ ในเวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตรบ่อยครั้ง



และมีคู่มือในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ได้มีการร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร มีการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมชมเกษตรกร การได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ การติดตามนิเทศงาน และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรได้

2) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) จากแหล่งความรู้ต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นระดับมาก 13 ประเด็น ได้แก่ สื่อบุคคล 2 ประเด็น คือ จากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา, สื่อกิจกรรม 6 ประเด็น คือ จากการฝึกอบรม, การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ, การประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอประจำตำบล (WM), การประชุมสำนักงานประจำเดือน, การประชุมเกษตรอำเภอประจำเดือน (MM) และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (PW), สื่อสิ่งพิมพ์ 2 ประเด็น คือ จากคู่มือระบบส่งเสริมการเกษตร และเอกสารเผยแพร่, สื่อออนไลน์ 3 ประเด็น คือ จากทาง line, website และ video conference สำหรับระดับปานกลาง 9 ประเด็น ได้แก่ สื่อบุคคล 1 ประเด็น จากเจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต, สื่อกิจกรรม 2 ประเด็น คือ การประชุมผู้บริหารระดับกรม และการประชุมเกษตรจังหวัด, สื่อสารมวลชน 2 ประเด็น คือ จากโทรทัศน์ และวิทยุกระจายเสียง, สื่อสิ่งพิมพ์ 3 ประเด็น คือ ป้ายประชาสัมพันธ์, วารสาร และหนังสือพิมพ์ รวมถึง สื่อออนไลน์ 1 ประเด็น คือ ทาง youtube

**จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม** พบว่า ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีภาระงานมาก โยบายเร่งด่วน ทำให้ต้องปรับแผนปฏิบัติงานตลอดเวลา ปัญหาของเกษตรกรบางรายต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาจากหลายหน่วยงาน ซึ่งยังทำได้น้อยเนื่องจากเวลาในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน ภาระงานของแต่ละหน่วยมีมาก ทำให้บริหารจัดการยาก

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมโครงการต้องบันทึกข้อมูลลงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทั้งสิ้น ทำให้เจ้าหน้าที่รุ่นเก่า ปฏิบัติงานได้ยาก รวมถึงเกษตรกรส่วนใหญ่ยังไม่รู้เท่าทันเทคโนโลยี จึงต้องมีวิธีปรับแนวทางการส่งเสริมให้ทันสมัยและเข้าใจง่าย

ระบบส่งเสริมการเกษตรช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรที่วางไว้ เพราะทำให้ทราบสถานการณ์การผลิต และปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรง ปฏิบัติงานได้อย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระบบส่งเสริมการเกษตรสามารถนำมาใช้ได้จริงกับพื้นที่ เนื่องจากเป็นระบบที่มีความแน่นหนาในการพัฒนาเกษตรกรอย่างแท้จริง และเป็นระบบที่มีการถ่ายทอดความรู้โดย

ผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่ ลดระยะเวลาในการทำงาน สะดวก รวดเร็ว ซึ่งการนำระบบ ส่งเสริมการเกษตรแบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียนมาใช้ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

### 1.3.3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงความ คิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน

ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบ ส่งเสริมการเกษตรแบบฟื้กอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีระดับมาก 14 ประเด็น ได้แก่

1) การถ่ายทอดความรู้ (Training) 4 ประเด็น คือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ต่างๆ และสามารถนำไปถ่ายทอด ให้เกษตรกรได้, สำนักงานเกษตรอำเภอทุกอำเภอหมุนเวียนเป็นเจ้าภาพจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้, การพัฒนาบุคลากร ใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุก ระดับ ร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาเชิงบริหารภายในจังหวัด และการ พัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทุกระดับ ให้มีอัตลักษณ์ของนักส่งเสริมการเกษตร และมี พิศนคติที่ดีในงานส่งเสริมการเกษตร

2) การเยี่ยมเยียน (Visiting) 3 ประเด็น คือ มีการเตรียมการก่อนลงปฏิบัติ หน้าที่ โดยวางแผนการเยี่ยมเยียนในพื้นที่, การเยี่ยมเยียนเน้นการนัดพบแบบกลุ่ม เพื่อสร้างการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเกษตรกร และมีการกำหนดแผนการเยี่ยมเยียนที่เหมาะสม

3) การสนับสนุน (Supporting) 2 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใน พื้นที่จำเป็นต้องทราบ (1) งานวิชาการพื้นฐาน (2) งานนโยบาย และ (3) งานประจำ

4) การนิเทศ (Supervision) 4 ประเด็น คือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุก ระดับมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร, เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง, การดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ ตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ มีประเด็นการนิเทศงานที่เหมาะสม

5) การจัดการข้อมูล (Data Management) 2 ประเด็น คือ การจัดทำแผนพัฒนา การเกษตร และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ

และ เห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ ด้านการสนับสนุน คือ มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะพร้อมในการปฏิบัติงาน

และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า ระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นระบบที่ส่งเสริมด้านการเกษตรในทุกด้าน ทั้งด้านสมรรถนะ วิชาการ โครงสร้างข้อมูล ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เจ้าหน้าที่รู้จักวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร และช่วยแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่สะดวกในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 15 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร, การจัดการข้อมูลมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการและข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่, การถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตร, การวางแผนการเยี่ยมเยียนในพื้นที่เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการพัฒนาในทุกระดับ และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร

การจัดการข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์และพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้, การประสานการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน, การเยี่ยมเยียนเกษตรกร เป็นการพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล, การนิเทศงานทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน, การส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ Training and Visit System ใช้ได้ดีกับเกษตรกร, การนิเทศงานเป็นการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตร, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถกำหนดแผนการเยี่ยมเยียนในแต่ละวันได้, การส่งเสริมตามระบบ Training and Visit System ทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และการส่งเสริมตามระบบ Training and Visit System ใช้ได้กับการส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน

และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นด้านความคิดเห็น ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน เนื่องจากเป็นระบบการทำงานที่เข้าถึงเกษตรกรอย่างแท้จริง สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมด้านการเกษตรในพื้นที่ได้

**ความพึงพอใจ** เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับมาก 9 ประเด็น ได้แก่ 1) การถ่ายทอดความรู้ (Training) 3 ประเด็น คือ ด้านวิชาการ ด้านแผนงานโครงการ และด้านสมรรถนะ 2) การเยี่ยมชม (Visiting) 1 ประเด็น 3) การสนับสนุน (Supporting) 1 ประเด็น คือ ด้านวิชาการ 4) การจัดการข้อมูล (Data Management) 4 ประเด็น คือ การจัดการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทะเบียนเกษตรกร และฐานข้อมูลด้านการเกษตร, การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร เกี่ยวกับแผนการผลิตของเกษตรกร (แผนรายกลุ่ม,รายบุคคล) และการทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนาการเกษตร

และระดับปานกลาง 6 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุน ด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ, การนิเทศ ประเด็น งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร, การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร, การบริหารงานสำนักงานและการบริหารงานงบประมาณโครงการ และงานตามนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, การจัดการข้อมูล เกี่ยวกับระบบภาวะการผลิตพืชรายเดือน

และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจมากต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแสดงให้เห็นถึงระบบการทำงานที่ชัดเจนมีขั้นตอน มีแผนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น รวมถึงการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกร นำไปประยุกต์ในการพัฒนาแปลงตนเองได้

**ประเด็นความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม** พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรโดยเน้นการนัดหมายแบบกลุ่ม มีการกำหนดประเด็นการถ่ายทอดความรู้ที่เกษตรกรสนใจ มีการถ่ายทอดความรู้ผ่านการจัดเวทีชุมชน และถ่ายทอดความความรู้ให้ตรงกับความต้องการของเกษตรกร ส่งเสริมให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมสร้างองค์ความรู้ร่วมพัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และส่งเสริมการทำเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อลดต้นทุนการผลิต มีอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด

ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม เน้นการลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกร มีการวางแผนการเยี่ยมชมตามภารกิจในแต่ละวัน ทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล การปฏิบัติงานตามแผนเยี่ยมชมมีการปรับแผนเยี่ยมชมตลอดเวลา มีการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์

ในการปฏิบัติหน้าที่ พอสมควร การติดตามนิเทศงานช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มีการให้ผู้นำชุมชน ศูนย์เรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรตามความต้องการของเกษตรกร

**ประเด็นการบูรณาการของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า**

การประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นมีเป็นบางครั้ง เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมถ่ายทอดความรู้ด้วย และบางครั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานติดภาระกิจทำให้การบูรณาการการทำงานเป็นไปได้ยาก

การทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร มีการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาเกษตรกรในด้านต่างๆ เช่น พืช สัตว์ ประมง รวมถึงการจัดทำบัญชีครัวเรือน

#### 1.3.4 ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

1) ปัญหา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยระดับมากที่สุด 9 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก, นโยบายมีความเร่งด่วน มีการกำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้, หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่าง ๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว และไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด, ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และค่าเบี้ยเลี้ยงน้อย ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในพื้นที่, เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่, การปฏิบัติงานเป็นทีมไม่สามารถไปได้ครบทีมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามความเร่งด่วนของพื้นที่, การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้มาจากความ สามารถโดยตรง ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน, นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน และวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ชำรุด ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งาน

สำหรับ ระดับมาก 6 ประเด็น ได้แก่ ระบบการรายงานต่างๆ มีความซ้ำซ้อน และมีจำนวนมาก ทำให้ข้อมูลบางส่วนไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ในงานส่งเสริมการเกษตรอย่างเต็มที่, บทบาท หน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ,



งบประมาณบางส่วนที่ได้รับจัดสรรยังไม่สอดคล้องกับระยะเวลาและกิจกรรมที่จะดำเนินงาน, เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร, เจ้าหน้าที่ที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ขาดการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจ กับเกษตรกรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร(T&V System)

และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นปัญหาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียนที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประสบปัญหา ดังนี้

1) การเปลี่ยนผู้บริหารทำให้มีการเปลี่ยนระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ปรับตัวไม่ทัน

2) งานนโยบายต่างๆ มีความเร่งด่วนมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ และการแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง

3) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่เพียงพอต้องรับผิดชอบหลายตำบล

4) เจ้าหน้าที่ยังมีความรู้ ความชำนาญไม่มากพอ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร

5) การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

6) การสนับสนุนค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

2) ข้อเสนอแนะ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

1) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training) ได้แก่ ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น, การถ่ายทอดความรู้ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย และ ควรสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้

2) ด้านการเยี่ยมเยียน (Visiting) ได้แก่ ควรมีการเยี่ยมเยียนเกษตรกรสม่ำเสมอ ตามที่ตั้งกลุ่มต่างๆ และ ควรเยี่ยมเยียนตามความเหมาะสมและตามประเด็นปัญหาไม่ควรกำหนดเป็นรายวัน

3) ด้านการสนับสนุน (Supporting) ได้แก่ ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน, ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่ และ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่



4) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การติดตามนิเทศงานควรเป็นวันจันทร์กับวันศุกร์ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เจ้าหน้าที่มีการวางแผนและสรุปผลการดำเนินงาน และควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการติดตามนิเทศงานเพื่อความสะดวก รวดเร็ว

5) ด้านการจัดการข้อมูล (Data management) ได้แก่ ควรบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้สมบูรณ์ ก่อนให้พื้นที่ดำเนินการ, ระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศควรจัดการให้ดีมีระบบเดียว และการจัดเก็บข้อมูลควรมีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักออบรมและเชื่อมโยง ดังนี้

1) ควรปรับระบบส่งเสริมการเกษตร ในส่วนของการกำหนดแผนเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน

2) การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดระยะเวลาการใช้งานระบบส่งเสริมการเกษตร เช่น 2 ปี , 4 ปี

3) การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ควรอบรมในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ต้องการ

4) ควรเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5) ควรมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

6) ควรปฏิบัติงานตามภารกิจงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก

### 1.3.5 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริม

#### การเกษตร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร่วมกันหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียด ดังนี้

#### 3) การวิเคราะห์ SWOT

##### จุดแข็ง

1) การถ่ายทอดความรู้ (Training) ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ, มีนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่

2) การเยี่ยมชม (Visiting) ได้แก่ มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3) การสนับสนุน (Supporting) ได้แก่ ฝึกทักษะ พัฒนาองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ดี

4) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ช่วยแก้ไขปัญหาในจุดที่มีความบกพร่องได้

5) การจัดการข้อมูล (Data) ได้แก่ มีระบบจัดการฐานข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ได้

### จุดอ่อน

- 1) การถ่ายทอดความรู้ (Training) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่, เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้
- 2) การเยี่ยมชม (Visiting) ได้แก่ ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ ต้องปรับแผนเยี่ยมชมบ่อยครั้ง
- 3) การสนับสนุน (Supporting) ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน, งบประมาณในการดำเนินงานน้อย
- 4) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ไม่สามารถติดตามนิเทศงานเป็นทีมได้
- 5) การจัดการข้อมูล (Data) ได้แก่ ข้อมูลไม่ครบถ้วนไม่เป็นปัจจุบัน

### โอกาส

- 1) การถ่ายทอดความรู้ (Training) ได้แก่ เกษตรกรมีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ, เกษตรกรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เกิดการสร้างเครือข่าย
- 2) การเยี่ยมชม (Visiting) ได้แก่ เข้าถึงพื้นที่ได้ดี สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร, เกษตรกรได้รับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ กว้างไกลขึ้น
- 3) การสนับสนุน (Supporting) ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและงบพัฒนาจังหวัด
- 4) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ได้แนวทางการปฏิบัติงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์
- 5) การจัดการข้อมูล (Data) ได้แก่ มีการนำฐานข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรตามนโยบายของรัฐ

### อุปสรรค

- 1) การถ่ายทอดความรู้ (Training) ได้แก่ มีข้อจำกัดจำนวนกลุ่มเกษตรกรเป้าหมายเนื่องจากงบประมาณมีน้อย, บางครั้งเกษตรกรเป้าหมายมาอบรมน้อยเนื่องจากตรงกับเวลาการประกอบอาชีพ
- 2) การเยี่ยมชม (Visiting) ได้แก่ มีภารกิจงานมาก มีงานเร่งด่วน
- 3) การสนับสนุน (Supporting) ได้แก่ ขาด สื่อ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย, ยานพาหนะชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน
- 4) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ช่วงเวลาการติดตามนิเทศงานและการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่สอดคล้องกัน
- 5) การจัดการข้อมูล (Data) ได้แก่ ระบบสารสนเทศบางระบบไม่เสถียร

### 1.3.6 TOWS Matrix หาแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

#### 1) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training)

กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy ได้แก่ พัฒนาการความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy ได้แก่ สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy ได้แก่ สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานรวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงาน

#### 2) ด้านการเยี่ยมชม (Visiting)

กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy ได้แก่ จัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร

#### 3) ด้านการสนับสนุน (Supporting)

กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy ได้แก่ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน

#### 4) ด้านการนิเทศงาน (Supervision)

กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy ได้แก่ ส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy ได้แก่ กำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy ได้แก่ สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ

กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy ได้แก่ สนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม

#### 5) ด้านการจัดการข้อมูล (Data)

กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy ได้แก่ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของรัฐ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลที่ต้องการโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy ได้แก่ สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว

กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy ได้แก่ สนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนสมบูรณ์

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมชม รวมถึงปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร ตลอดจน จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค โอกาส และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ดังกล่าวแล้ว มีสิ่งที่ควรอภิปราย ดังต่อไปนี้

### 2.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผลจากการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง สอดคล้องกับอรนุช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 57) ศึกษาการส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง ส่วนอายุเฉลี่ย 41.15 ปี แตกต่างกับชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 35.2 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับยุพเรศ เชาววิวิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการศึกษาของเกษตรกร

ตำบล ส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สมรสอยู่ด้วยกันมากที่สุด สอดคล้องกับ ศรีธยา ชูรัตน์ (2556, น. 70) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.7 สมรสแล้ว ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท ดำรงตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 48.6 ผู้วิจัย อธิบายว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จึงมีตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการเกือบครึ่ง และการได้รับเงินเดือนเฉลี่ยค่อนข้างสูง ซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างเจ้าหน้าที่รุ่นเก่ากับรุ่นใหม่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่รุ่นเก่าจะมีเงินเดือนสูงมาก ขณะที่เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ ได้รับเงินเดือนต่ำ ประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 14.85 ปี ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 12.22 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 11.58 ปี จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ 1 ตำบล มากที่สุด สอดคล้องกับ อรณูช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 60) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลร้อยละ 64.0 มีจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 1 ตำบล ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ เฉลี่ย 27.85 กิโลเมตร

เจ้าหน้าที่กว่าครึ่งใช้รถยนต์ส่วนบุคคลเดินทางไปทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น. 38) พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่ มีรถยนต์เป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 65.4 ผู้วิจัยอธิบายว่าเจ้าหน้าที่ส่วนมากเป็นเพศหญิงมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด พื้นที่รับผิดชอบอยู่ไกลจากสำนักงาน และรถยนต์สำนักงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ทำให้ต้องใช้รถยนต์ส่วนตัวเพื่อสะดวกในการลงพื้นที่ติดต่อประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

### 1.3.2 ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ผลการวิจัย พบว่า

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับ อรณูช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 74) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย MRCF ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษายังมีความคิดเห็นต่อความรู้ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ ความคิดเห็นต่อความรู้ในการจัดทำแผนระดับจังหวัดและการจัดทำแผนระดับเขต ผู้วิจัยอธิบายว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในทุกๆ ระดับ ทั้งแผนของเกษตรกร และแผนของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรมีการแบ่งเป็นระดับ เช่น เจ้าหน้าที่ระดับตำบลจะจัดทำแผนระดับตำบล และระดับอำเภอ และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร

ของเกษตรกร แต่แผนพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดและระดับเขตจะเป็นเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด และระดับเขตที่ได้รับมอบหมายดำเนินการ ทำให้เจ้าหน้าที่ระดับตำบลไม่ค่อยเข้าใจเนื่องจากไม่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ

2) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) จากแหล่งความรู้ต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 40-42) พบว่าแหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ด้านการสื่อสารมวลชน ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจากแหล่งความรู้ในประเด็นสื่อบุคคล ได้รับข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยอธิบายว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเหมือนกันได้ง่ายกว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาติดภารกิจไม่มีเวลาอธิบายทำความเข้าใจ สำหรับประเด็นสื่อกิจกรรม ลำดับที่ 1 – 6 ผู้วิจัยอธิบายว่า สื่อกิจกรรม ลำดับที่ 1 - 6 เป็นเวทีที่ใช้ถ่ายทอดความรู้ (Training) ในการพัฒนาบุคลากรผ่านเวทีต่าง ๆ ตามระบบส่งเสริมการเกษตร ที่จัดขึ้นในทุกระดับ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การชี้แจงทำความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนสื่อสิ่งพิมพ์มีประเด็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจากคู่มือระบบส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด รองลงมาเป็นเอกสารเผยแพร่ ผู้วิจัยอธิบายว่า กรมส่งเสริมการเกษตรทำคู่มือระบบส่งเสริมการเกษตรให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกคน รวมถึงเอกสารเผยแพร่ต่างๆ และสื่อออนไลน์ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจาก line website และ video conference อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายว่า เนื่องจากปัจจุบันมีการใช้สื่อหลากหลายในการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรเพิ่มมากขึ้นหลายช่องทางสามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้ ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจระบบส่งเสริมการเกษตร โดยกรมส่งเสริมการเกษตรจะสร้างการรับรู้ระบบส่งเสริมการเกษตร ผ่านช่องทาง line website และ video conference ในการประชุมผู้บริหารระดับกรมเป็นประจำทุกเดือน

### **1.3.3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรม และเยี่ยมชม** ผลการวิจัย พบว่า

**ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม** เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ คำนา (2557, น. 51) พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมีดีใหม่



ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอยู่ 1 ประเด็นด้านการสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คือมีเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ พร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยอธิบายว่า เนื่องจากวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ที่พร้อมใช้งานมีจำนวนจำกัด เวลาปฏิบัติงานเร่งด่วนต้องทำพร้อมกัน ปฏิบัติงานคนละพื้นที่ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์บางอย่างชำรุดไม่พร้อมใช้งาน

**ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร** เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายว่า อาจเป็นเพราะระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นระบบการทำงานที่เข้าถึงเกษตรกรอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมด้านการเกษตรในพื้นที่ได้ มีการวางแผนการเยี่ยมชม เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ช่วยให้ปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ง่ายขึ้น แต่มีบางประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.60 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถกำหนดแผนการเยี่ยมชมในแต่ละวันได้, การส่งเสริมตามระบบ T&V System ใช้ได้กับการส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน, การส่งเสริมตามระบบ T&V System จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร และการนิเทศงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยอธิบายว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการกำหนดแผนการเยี่ยมชมในแต่ละวันตามระบบส่งเสริมการเกษตร T&V System อยู่แล้ว และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อต้องการให้การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่จะมีมากก็ตาม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีการปรับแผนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สำหรับการนิเทศงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ได้เป็นบางส่วนเนื่องจากการปฏิบัติงานจริงบางครั้งไม่สามารถไปได้ครบทีมทำให้การแก้ไขปัญหาของพื้นที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขทันที่ตรงที่ตรงที่ควรต้องประสานผ่านทางผู้ไปติดตามนิเทศงานแทนซึ่งบางครั้งก็ยังไม่ค่อยเข้าใจการดำเนินงาน

**ความพึงพอใจ** เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีธนา ชูรัตน์ (2556, น. 83-84) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก สำหรับในประเด็นการนิเทศงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ประเด็น ได้แก่ 1) งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร 2) การขับเคลื่อนระบบส่งเสริม

การเกษตร 3) การบริหารงานสำนักงานและงบประมาณ 4) งานตามนโยบายกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยอธิบายว่า การนิเทศงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน กระตุ้นเร่งรัด และติดตามการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ ตลอดจนเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็น ข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศงานเป็นเครื่องมือซึ่งจะต้อง มีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้นิเทศงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับการนิเทศงาน เพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักการนิเทศงานที่มุ่งการส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการควบคุม ให้ทำตามคำสั่ง และการประสานบูรณาการทำงานร่วมกันทั้งระดับนโยบายและระดับการ ปฏิบัติงานในพื้นที่ แต่เนื่องจากในพื้นที่ที่มีการปฏิบัติงานมาก งานนโยบายเร่งด่วนทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ สามารถติดตามนิเทศงานได้ครบทีม และเจ้าหน้าที่ระดับตำบลก็ไม่สามารถเข้าร่วมนิเทศงานได้ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

#### 1.3.4 ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร พบว่า

**ปัญหา** เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาของการ ปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานมาก และได้รับการมอบหมายงานนอก การกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก, นโยบายมีความเร่งด่วน มีการ กำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้, หลักเกณฑ์และ กฎระเบียบต่าง ๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว และไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิด ความผิดพลาด, ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ, เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงานในพื้นที่, การปฏิบัติงานเป็นทีมไม่สามารถไปได้ครบทีมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้อง ปฏิบัติงานตามความเร่งด่วนของพื้นที่ รวมถึงนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงาน ในพื้นที่เกิดความสับสน และ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ขำรุง ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพ ไม่พร้อมใช้งาน สอดคล้องกับ ยูพเรศ เชาว์วิทยา (2556 : น. 69) พบว่า ปัญหาของเกษตรตำบลต่อ ระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**ข้อเสนอแนะ** ในงานวิจัย ควรปรับระบบส่งเสริมการเกษตร ในส่วนของการ กำหนดแผนเยี่ยมชมให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน, ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร ให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น, การถ่ายทอดความรู้ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย และ ควรสร้างการ รับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้, ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน, ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการ ผลิตของเกษตรกรในพื้นที่ และ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่, ควร

เพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยอธิบายว่า จากความคิดเห็นต่อระดับปัญหาของการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประเด็นปัญหาต่างๆเหมือนกัน ได้แก่ ภาระงานมากทั้งงานนโยบายกระทรวง กรม และงานภารกิจเร่งด่วน และวัสดุ อุปกรณ์ สื่อต่างๆ ที่มีอยู่ก็ชำรุดไม่พร้อมใช้งาน เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังไม่ได้เรียนรู้งานก็ต้องลงพื้นที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นทีมไม่สามารถไปได้ครบทีมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามความเร่งด่วนของพื้นที่ จึงมีข้อเสนอแนะในประเด็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นส่วนมาก

### 1.3.5 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริม

#### การเกษตร

การวิเคราะห์ SWOT ผลการวิจัย พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร โดยมีกลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงรับ กลยุทธ์เชิงป้องกัน และ กลยุทธ์เชิงแก้ไข ทั้ง 5 องค์ประกอบของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอธรรมและเยี่ยมเยียน คือ ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training), ด้านการเยี่ยมเยียน (Visiting), ด้านการสนับสนุน (Supporting), ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และ ด้านการจัดการข้อมูล (Data) มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training) ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ, พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร, สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่ออย่างต่อเนื่องต่อการปฏิบัติงาน, สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงาน ผู้วิจัยอธิบายว่าการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ ปัจจุบันเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ประกอบด้วยมีนโยบายเร่งด่วน ภาระงานมีมากขาดต่อการปฏิบัติงานตามแผน และเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการนัดหมายในการถ่ายทอดความรู้บางครั้งไม่สามารถทำได้ต้องสร้างการรวมกลุ่ม และสร้างเครือข่ายการทำงานให้มากขึ้น จึงควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้พร้อมในการปฏิบัติงานในทุกด้านเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร และพัฒนาภาคการเกษตรอย่างยั่งยืน

2) ด้านการเยี่ยมเยียน (Visiting) ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร, จัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร ผู้วิจัยอธิบายว่าการนำระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอธรรมและเยี่ยมเยียนมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงาน ในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้เจ้าหน้าที่เข้าถึงพื้นที่ได้ดี ทำให้

เจ้าหน้าที่และเกษตรกรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้รับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ บางพื้นที่ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ ต้องปรับแผนเยี่ยมบ่อยครั้ง จึงควรจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการปฏิบัติงานให้เข้าถึงพื้นที่ สร้างความเชื่อมั่นให้เกษตรกร และร่วมกันทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3) ด้านการสนับสนุน (Supporting) ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ, พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง, สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน ผู้วิจัยอธิบายว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร เพื่อสามารถนำความรู้ไปพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้ การดำเนินงานในพื้นที่จำเป็นต้องมี วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน ที่ทำให้เจ้าหน้าที่และเกษตรกรเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น จึงควรพัฒนาทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญเพิ่มประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการเกษตรมากขึ้นและสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์, กำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน, สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ, สนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยอธิบายว่าการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร หากมีแนวทางวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้จริงกับพื้นที่จะทำให้ช่วยแก้ไขปัญหาในจุดที่มีความบกพร่องได้ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว เข้าถึงพื้นที่ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน จึงควรกำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการปฏิบัติ สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เพื่อการทำงานเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม

5) ด้านการจัดการข้อมูล (Data) ได้แก่ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของรัฐ, จัดทำฐานข้อมูลที่ต้องการโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง, สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว, สนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยอธิบายว่าการจัดการข้อมูลถือเป็นสิ่งสำคัญ การมีระบบฐานข้อมูลที่ดี ช่วยให้การบริหารจัดการพื้นที่ทางการเกษตร การวางแผนการผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจุบันระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตรประสบปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน อาจเกิดความผิดพลาดได้หากนำไปใช้ประโยชน์ในการช่วยเหลือเกษตรกร ตามนโยบายและมาตรการต่างๆของรัฐ จึงควรจัดทำฐานข้อมูลที่ต้องการ เป็นปัจจุบัน

เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างแท้จริง และสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT และ การทำ TOWS Matrix ทำให้ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค โอกาส และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และนำไปสู่ปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ต่อไปได้

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษา การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมชมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าประเด็นที่สำคัญที่ควรเสนอแนะไว้ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า เกษตรกรเห็นด้วยในระดับมาก ทั้งด้านความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม, ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงความคิดเห็นต่อผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม และระดับมากที่สุดในการประเมินต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

##### 3.1.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับการได้รับข้อมูลในระดับปานกลางจากสื่อสารมวลชน (วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์) และสื่อสิ่งพิมพ์ (ป้ายประชาสัมพันธ์ หนังสือพิมพ์ และวารสาร) จึงควรปรับปรุงการให้ข้อมูลจากสื่อดังกล่าว รวมถึงมีระดับปัญหาภายในประเด็นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จึงควรถ่ายทอดความรู้โดยการใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อสร้างการรับรู้ได้ง่ายขึ้น ได้แก่ สื่อออนไลน์

2) ส่วนของหน่วยงาน จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับปัญหาภายในประเด็น เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก มีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน นโยบายมีความเร่งด่วน เปลี่ยนแปลงบ่อย จึงควรมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ต้องการ ควรปฏิบัติงานตามภารกิจงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก



ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น และควรสร้างการรับรู้ด้านนโยบาย แรงจูงใจต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

### 3.1.2 ด้านการเยี่ยมชม (Visiting)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับปัญหาหนักที่สุดในประเด็น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครบทีม จึงควรมีการเยี่ยมชมเกษตรกรสม่ำเสมอ ตามที่ตั้งกลุ่มต่างๆ และ ควรเยี่ยมชมตามความเหมาะสมและตามประเด็นปัญหาไม่ควรกำหนดเป็นรายวัน และควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

2) ส่วนของหน่วยงาน จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับปัญหาหนักที่สุดในประเด็น นโยบายมีความแรงจูงใจ และการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นมีเป็นบางครั้ง เนื่องจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นติดภารกิจทำให้การบูรณาการทำงานเป็นไปได้ยาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้ จึงควรปรับระบบส่งเสริมการเกษตร ในส่วนของการกำหนดแผนเยี่ยมชมให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน และควรมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

### 3.1.3 ด้านการสนับสนุน (Supporting)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ จากผลการวิจัย พบว่า มีระดับปัญหาหนักที่สุดในประเด็นการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ จึงควรเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) ส่วนของหน่วยงาน จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมเกี่ยวกับการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจ ด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับปัญหาหนักที่สุดในประเด็นวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน จึงควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน และ ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่

### 3.1.4 ด้านการนิเทศงาน (Supervision)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง ในประเด็นการนิเทศงาน ทั้งงานตามนโยบายกระทรวง งามตามภารกิจของกรม การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร และการบริหารงานสำนักงานและ



งบประมาณโครงการ จึงควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการติดตามนิเทศงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ทันสถานการณ์

2) ส่วนของหน่วยงาน จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีภาระงานมากทำให้การติดตามนิเทศงานทั้งอำเภอและจังหวัดต้องปรับแผนบ่อยครั้ง และการนิเทศงานไม่สามารถร่วมติดตามนิเทศงานได้ครบทั้งระดับเขต และระดับจังหวัด เพราะมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติงานแยกกันในแต่ละพื้นที่ จึงควรมีการติดตามนิเทศงานในวันจันทร์กับวันศุกร์ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เจ้าหน้าที่มีการวางแผนและสรุปผลการดำเนินงาน

### 3.1.5 ด้านการจัดการข้อมูล (Data management)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง ในประเด็นการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (ระบบภาวะการผลิตพืชรายเดือน) และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มีการให้ผู้นำชุมชน ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล แต่บางครั้งอาจได้ข้อมูลคลาดเคลื่อนหากเกษตรกรไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล เห็นสมควรจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2) ส่วนของหน่วยงาน จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับความรู้ปานกลางในประเด็นการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดและระดับเขต และมีปัญหาระดับมากในประเด็นระบบการรายงานผลต่างๆ มีความซ้ำซ้อน จึงควรบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้สมบูรณ์ ก่อนให้พื้นที่ดำเนินการ และ ระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศควรจัดการให้ดีมีระบบเดียว

## 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรม และเยี่ยมชม ในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของแต่ละพื้นที่

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับระบบส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่แตกต่างกัน ทำให้การยอมรับแตกต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบระบบการทำงานของหน่วยอื่นกับระบบส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากระบบการทำงานของแต่ละหน่วยกำหนดแตกต่างกัน อาจมีแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ได้ เพื่อพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3.2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลระบบการทำงานทุกด้าน  
เนื่องจากจะทำให้ได้ข้อสรุปและแนวทางที่ครอบคลุม เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2533). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเกษตร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การทำงานส่งเสริมการเกษตรกับชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กรมส่งเสริมการเกษตร.(2557).*นโยบายและแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ปี 2557*. กรุงเทพมหานคร. กองแผนงาน
- กรมส่งเสริมการเกษตร.(2560). *ระบบส่งเสริมการเกษตร (T & V System)*. กรุงเทพมหานคร: นิทรรศการพิมพ์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ความรู้. (2559). สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2560, จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี <https://th.wikipedia.org/wiki/ความรู้>
- จิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จินดา ขลิบทอง. (2545). “แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร* หน่วยที่ 1 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
- ชาย โพธิ์สีดา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

- ชุตติกาญจน์ คำน่า. (2557). *การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2527). *การส่งเสริมการเกษตร หลักการและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช
- นพชันันต์ นวกิจรังสรรค์.(2557). *คุณลักษณะของหัวหน้างานและทัศนคติในการทำงานของพนักงานที่พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- นภาพรณ หะวานนท์. (2548). *การเสริมสร้างทุนทางสังคมเพื่อชุมชนเข้มแข็ง : รายงานผลการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น
- บุญดี บุญญาภิกิจ นางลักษณ์ ประสพสุข โชกชัย ดิสพงศ์ พร ชนกนาด และ ปรียวรรณ กรรณล้วน. (2547). *การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- บุญทวี จำปา. (2548). *การใช้แนวทางการส่งเสริมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน: ศึกษาเฉพาะกรณี โครงการจัดการที่ดินบนพื้นที่ลาดชันในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญธรรม จิตต์อนันต์.(2543). *แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมการเกษตร ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 2* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
- บุญธรรม จิตต์อนันต์.(2536). *ส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญเรียง เจริญศิลป์ . (2534). *วิธีวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: พิชญาพรินตัง
- พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์. (2543). “แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร” ใน *เอกสารการสอน ชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา หน่วยที่ 4* (หน้า 167 – 178) นนทบุรี สาขาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์. (2545). *แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา* (หน่วยที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์

- พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์. (2556). แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร. ใน *เอกสารการ  
สอนชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา* (หน่วยที่ 4). นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
- พรปวีณ์ วรเศรษฐ์พงศา.(2556). *การปรับปรุงระบบคุณภาพขององค์การภาครัฐ*. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล
- ภรณ์ ต่างวิวัฒน์. (2554). แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้ ใน *เอกสาร  
การสอนชุดวิชาการระบบสารสนเทศและการวิจัยทางการเกษตร* เล่ม 1 หน่วยที่ 1 นนทบุรี  
สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ยุพเรศ เชาว์วิทยา. (2556). *การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัด  
สุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร.  
นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์
- ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมสังคัมวิทยาอังกฤษ-ไทย. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับ  
ลิเคชัน
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร: เชิร์คเวฟ  
เอ็ดดูเคชัน
- วิจารณ์ พาณิช . (2549). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.). สำนักพิมพ์สุภาพใจ
- วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์, และ โยธิน แสงวงศ์. (2536). *การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ.  
สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :  
สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย
- ศรัณยา ชูรัตน์.(2556). *ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร  
สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตร  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สนธิลา บุญมาก. (2557). *การส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกร ในจังหวัด  
ยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.



- สมยศ นาวิการ.(2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ผู้จัดการสำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์.(2560). *การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร (T & V System) จังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. อุดรดิตถ์: กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ.
- สุรพงษ์ คงศักดิ์ และ ชีรชาติ ชรรวมวงศ์. (2556). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)*. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- สุโท เจริญสุข. (2535). *หลักจิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์แพรวพิทยา
- เสนอ ภิรมจิตรพ่อง. (2545). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนา เครื่องมือในการวิจัยและประเมินผลการศึกษา*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- อรนุช รัตนเลิศสกุล.(2557). *การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- อดิสรณ์ ลาภพระแก้ว.(2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อารี เพชรผุด.(2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: นิตกุลการพิมพ์
- Carmines, E.G., and Zeller, R.A. (1986). *Reliability and Validity Assessment*. London: SAGE Publications.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



## แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรธานี

### คำชี้แจง

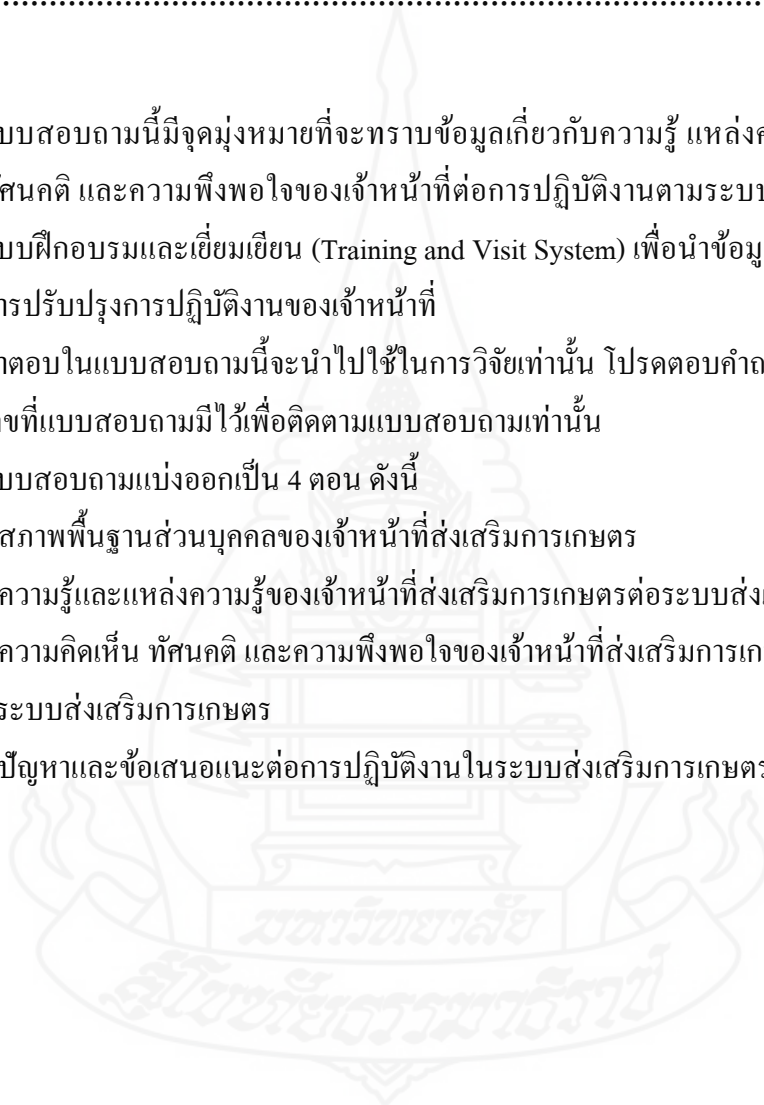
1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ แหล่งความรู้ ความคิดเห็น ทักษะ และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
2. คำตอบในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบคำถามทุกข้อ
3. เลขที่แบบสอบถามมีไว้เพื่อติดตามแบบสอบถามเท่านั้น
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ทักษะ และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร



**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างประกอบด้วย ประกอบด้วย 4 ตอน คือ**

**ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร**

**คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย  $\surd$  ลงใน  หรือเติมข้อความในช่องว่าง**

1. เพศ  A1  
 1ชาย  2หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)  A2
3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านคือ  A3  
 1ปวส.หรือเทียบเท่า  2ปริญญาตรี  
 3ปริญญาโท  4อื่น ๆ (ระบุ).....
4. สถานภาพสมรส  A4  
 1โสด  2สมรสอยู่ด้วยกัน  
 3สมรสแยกกันอยู่  4หย่าร้างหรือหม้าย
5. เงินเดือนที่ได้รับ.....บาท  A5
6. ระดับตำแหน่งราชการ  A6  
 1พนักงานราชการ  
 2ข้าราชการ  ระดับปฏิบัติการ  
 ระดับชำนาญการ  
 ระดับชำนาญการพิเศษ
7. ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด.....ปี  A7
8. ประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตร.....ปี  A8
9. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร.....ปี  A9
10. จำนวนตำบลที่ท่านรับผิดชอบ.....ตำบล  A10
11. พื้นที่ตำบลที่ท่านรับผิดชอบ (ตำบลที่ไกลที่สุด)  A11  
อยู่ห่างจากสำนักงานเกษตรอำเภอ.....กิโลเมตร
12. การเดินทางไปทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ท่านเดินทางโดยพาหนะใดมากที่สุด)  A12  
 1รถโดยสารประจำทาง  2รถมอเตอร์ไซด์  
 3รถยนต์ส่วนบุคคล  4รถยนต์สำนักงาน

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและ  
เยี่ยมชม (Training and Visit System)

2.1 ความคิดเห็นต่อความรู้

คำชี้แจง : [ ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงความรู้ความเข้าใจ ตามความคิดเห็น ]

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

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training)						B1
1.1 ด้านสมรรถนะ						<input type="checkbox"/> B11
1.2 ด้านวิชาการ						<input type="checkbox"/> B12
1.3 ด้านแผนงาน/โครงการ						<input type="checkbox"/> B13
2. การเยี่ยมชม (Visiting) มีขั้นตอน ดังนี้						B2
2.1 ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการเยี่ยมชม						B21
1) การกำหนดทีมเยี่ยม						<input type="checkbox"/> B211
2) การกำหนดแผนการเยี่ยม						<input type="checkbox"/> B212
3) การกำหนดเกษตรกรกลุ่มเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> B213
4) การกำหนดเป้าหมายในการเยี่ยมชม						<input type="checkbox"/> B214
5) การประสานหน่วยงานภาคีในการเยี่ยมชมเกษตรกร						<input type="checkbox"/> B215
2.2 ขั้นตอนการเยี่ยมชมเกษตรกร						B22
1) รูปแบบการเยี่ยมชม						<input type="checkbox"/> B221
2) กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ดำเนินการในการเยี่ยมชม						<input type="checkbox"/> B222
2.3 ขั้นตอนการสรุปผลการเยี่ยมชม						B23
1) วิธีการสรุปผลการเยี่ยมชมระดับบุคคล/ระดับทีม						<input type="checkbox"/> B231
2) รูปแบบการรายงานสรุปผลการเยี่ยมชม						<input type="checkbox"/> B232
3. การสนับสนุน (Supporting) มี 2 ประเด็น ได้แก่						B3
3.1 การสนับสนุนด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ						<input type="checkbox"/> B31
3.2 การสนับสนุนด้านวิชาการ						<input type="checkbox"/> B32



ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริม การเกษตร (Training and Visit System)					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>4. การนิเทศ (Supervision)</b>						B4
4.1 วัตถุประสงค์ของการนิเทศงาน						<input type="checkbox"/> B41
4.2 การเตรียมการนิเทศงาน						<input type="checkbox"/> B42
4.3 ประเด็นการนิเทศงาน						<input type="checkbox"/> B43
4.4 การดำเนินการนิเทศงาน						<input type="checkbox"/> B44
<b>5. การจัดการข้อมูล (Data Management)</b>						B5
5.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> B51
5.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร						<input type="checkbox"/> B52
1) การจัดทำแผนระดับตำบล						<input type="checkbox"/> B521
2) การจัดทำแผนระดับอำเภอ						<input type="checkbox"/> B522
3) การจัดทำแผนระดับจังหวัด						<input type="checkbox"/> B523
4) การจัดทำแผนระดับเขต						<input type="checkbox"/> B524
5) การจัดทำแผนการผลิตของเกษตรกร						<input type="checkbox"/> B525

## 2.2 ความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้ที่ได้รับ

คำชี้แจง : [ ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงการได้รับข้อมูลความรู้ ตามความคิดเห็น ]

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

ประเด็น	ระดับการได้รับข้อมูลตามความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>1. สื่อบุคคล</b>						<input type="checkbox"/> B21
1) ผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> B211
2) เพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> B212
3) เจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต						<input type="checkbox"/> B213
<b>2. สื่อกิจกรรม</b>						<input type="checkbox"/> B22
1) การประชุมผู้บริหารระดับกรม						<input type="checkbox"/> B221
2) ประชุมสำนักงานประจำเดือน						<input type="checkbox"/> B222
3) ประชุมเกษตรจังหวัด						<input type="checkbox"/> B223
4) ประชุมเกษตรอำเภอประจำเดือน (MM)						<input type="checkbox"/> B224

ประเด็น	ระดับการได้รับข้อมูลตามความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
5) ประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอ ประจำสัปดาห์ (WM)						<input type="checkbox"/> B225
6) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (PW)						<input type="checkbox"/> B226
7) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (DW)						<input type="checkbox"/> B227
8) การฝึกอบรม						<input type="checkbox"/> B228
3. สื่อสารมวลชน						<input type="checkbox"/> B23
1) วิทยุกระจายเสียง						<input type="checkbox"/> B23
2) โทรทัศน์						<input type="checkbox"/> B232
4. สื่อสิ่งพิมพ์						<input type="checkbox"/> B24
1) คู่มือระบบส่งเสริมการเกษตร						<input type="checkbox"/> B241
2) ป้ายประชาสัมพันธ์						<input type="checkbox"/> B242
3) เอกสารเผยแพร่						<input type="checkbox"/> B243
4) หนังสือพิมพ์						<input type="checkbox"/> B244
5) วารสาร						<input type="checkbox"/> B245
5. สื่อออนไลน์						<input type="checkbox"/> B25
1) website						<input type="checkbox"/> B251
2) line						<input type="checkbox"/> B252
3) video conference						<input type="checkbox"/> B253
4) youtube						<input type="checkbox"/> B254

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและเยี่ยมเยียน  
(Training and Visit System)

3.1 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)

คำชี้แจง : [ ให้เติมเครื่องหมาย  $\checkmark$  ในตารางแสดงความคิดเห็น ตามความคิดเห็น ]

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

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training)						<input type="checkbox"/> C11
1.1 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทุก ระดับ						<input type="checkbox"/> C111
1.2 สำนักงานเกษตรอำเภอทุกอำเภอหมุนเวียน เป็นเจ้าภาพจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้						<input type="checkbox"/> C112
1.3 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ						<input type="checkbox"/> C113
1.4 การพัฒนาบุคลากร ใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดับจังหวัด						<input type="checkbox"/> C114
2. การเยี่ยมเยียน (Visiting)						<input type="checkbox"/> C12
2.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการเตรียมการ ก่อนลงปฏิบัติหน้าที่						<input type="checkbox"/> C121
2.2 การเยี่ยมเยียนเน้นการนัดพบแบบกลุ่ม						<input type="checkbox"/> C122
2.3 มีการกำหนดแผนการเยี่ยมเยียนที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> C123
3. การสนับสนุน (Supporting)						<input type="checkbox"/> C13
3.1 มีเครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ พร้อมในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> C131
3.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องทราบ (1) งานวิชาการพื้นฐาน (2) งานนโยบาย และ (3) งานประจำ						<input type="checkbox"/> C132

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบ ส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4. การนิเทศ (Supervision)						<input type="checkbox"/> C14
4.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร						<input type="checkbox"/> C141
4.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> C142
4.3 การดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรฯ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้						<input type="checkbox"/> C143
4.4 มีประเด็นการนิเทศงานที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> C144
5. การจัดการข้อมูล (Data Management)						<input type="checkbox"/> C15
5.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ มีระบบจัดการข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้						<input type="checkbox"/> C151
5.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร						<input type="checkbox"/> C152

### 3.2 ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง : [ ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงความรู้สึกร่วมตามความคิดเห็น ]

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

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อผลจากระบบ ส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการพัฒนา และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร						<input type="checkbox"/> C21
2. การถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตร ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตร						<input type="checkbox"/> C22
3. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้การวางแผนการเชื่อมโยงในพื้นที่มีความชัดเจน						<input type="checkbox"/> C23

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อผลจากระบบ ส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้มีการพบปะกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่กับ เกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและ รายบุคคล						<input type="checkbox"/> C24
5. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่มีการ ถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมให้กับ เกษตรกร						<input type="checkbox"/> C25
6. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เกิดการประสานการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากทุก ภาคส่วน						<input type="checkbox"/> C26
7. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่สามารถ กำหนดแผนการเยี่ยมชมในแต่ละวัน ได้						<input type="checkbox"/> C27
8. การส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ T & V System ใช้ได้ดีกับเกษตรกรที่ท่านรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> C28
9. การส่งเสริมตาม T & V System ใช้ได้กับการ ส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> C29
10. การส่งเสริมตามระบบ T & V System จะทำให้ ประสบผลสำเร็จ ในการทำงาน						<input type="checkbox"/> C210
11. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตร						<input type="checkbox"/> C211
12. การนิเทศงานตามระบบทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> C212
13. การนิเทศงานตามระบบเป็นการขับเคลื่อน และ สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด						<input type="checkbox"/> C213
14. การจัดการข้อมูลตามระบบสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ และพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้						<input type="checkbox"/> C214
15. การจัดการข้อมูล ตามระบบมีส่วนสำคัญในการ สนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการและข้อมูล สารสนเทศ ต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่						<input type="checkbox"/> C215

### 3.3 ความพึงพอใจ

คำชี้แจง : [ ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางแสดงความพึงพอใจ ตามความคิดเห็น ]

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

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training)						<input type="checkbox"/> C31
1.1 ด้านสมรรถนะ						<input type="checkbox"/> C311
1.2 ด้านวิชาการ						<input type="checkbox"/> C312
1.3 ด้านแผนงานโครงการ						<input type="checkbox"/> C313
2. การเยี่ยมชม (Visiting)						<input type="checkbox"/> C32
3 การสนับสนุน (Supporting)						<input type="checkbox"/> C33
3.1 ด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้างขวัญ กำลังใจ						<input type="checkbox"/> C331
3.2 ด้านวิชาการ						<input type="checkbox"/> C332
4. การนิเทศ (Supervision)						<input type="checkbox"/> C34
4.1 งานตามนโยบายกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์						<input type="checkbox"/> C341
4.2 งานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร						<input type="checkbox"/> C342
4.3 การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร						<input type="checkbox"/> C343
4.4 การบริหารงานสำนักงานและการ บริหารงานงบประมาณโครงการ						<input type="checkbox"/> C344
5. การจัดการข้อมูล (Data Management)						<input type="checkbox"/> C35
5.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> C351
- ระบบภาวะการผลิตพืชรายเดือน						<input type="checkbox"/> C3511
- ทะเบียนเกษตรกร						<input type="checkbox"/> C3512
- ฐานข้อมูลด้านการเกษตร						<input type="checkbox"/> C3513
5.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร						<input type="checkbox"/> C352
- ทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนาการเกษตร						<input type="checkbox"/> C3521
- แผนการผลิตของเกษตรกร (แผนรายกลุ่ม ,รายบุคคล)						<input type="checkbox"/> C3522



ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

4.1 ปัญหา คำชี้แจง : [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางระดับปัญหา ตามความคิดเห็น ]

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

ประเด็น	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1.งบประมาณบางส่วนไม่สอดคล้องกับระยะเวลาและ กิจกรรมที่จะดำเนินงาน						<input type="checkbox"/> D1
2.นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานใน พื้นที่เกิดความสับสน						<input type="checkbox"/> D2
3.นโยบายมีความเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ตาม แผนที่วางไว้						<input type="checkbox"/> D3
4.เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจหลัก						<input type="checkbox"/> D4
5.เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่						<input type="checkbox"/> D5
6.การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน						<input type="checkbox"/> D6
7.ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ						<input type="checkbox"/> D7
8.วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน						<input type="checkbox"/> D8
9.เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องใน การทำงาน						<input type="checkbox"/> D9
10.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาด ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริม การเกษตร (T&V System)						<input type="checkbox"/> D10
11.การทำงานเป็นทีม ไม่สามารถไปได้ครบทีม						<input type="checkbox"/> D11
12.บทบาทหน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับ หน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ						<input type="checkbox"/> D12
13.หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่าง ๆ ออกมาหลังจากการ ปฏิบัติงานไปแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด						<input type="checkbox"/> D13
14.เจ้าหน้าที่ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจ กับเกษตรกรเกี่ยวกับ การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร(T&V System)						<input type="checkbox"/> D14
15.ระบบการรายงานต่างๆ มีความซ้ำซ้อน ทำให้ข้อมูล บางส่วนไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ในงานส่งเสริมการเกษตร อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> D15

#### 4.2 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง : โปรดเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่าน

1) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training)

.....

2) ด้านการเยี่ยมชม (Visiting)

.....

3) ด้านการสนับสนุน (Supporting)

.....

4) การนิเทศงาน (Supervision)

.....

5) การจัดการข้อมูล (Data management)

.....

#### ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีประเด็น ดังนี้

1) ความสำคัญของระบบส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่

(1) ระบบส่งเสริมการเกษตรแสดงถึงอัตลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างไร

(2) ระบบส่งเสริมการเกษตรแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างไร

(3) ระบบส่งเสริมการเกษตรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมากเพียงใด

2) ความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรการแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ (Training) การเยี่ยมชม (Visiting) การสนับสนุน (Supporting) การนิเทศงาน (Supervision) และ การจัดการข้อมูล (Data management)

(1) การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร

(2) มีการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรอย่างไร

(3) การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่ออะไรบ้างต่อการปฏิบัติงาน

(4) ระบบส่งเสริมการเกษตรช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นหรือไม่อย่างไร

(5) ระบบส่งเสริมการเกษตรสามารถนำมาใช้ในพื้นที่ได้จริงหรือไม่อย่างไร

(6) การนำระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชมมาใช้ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่อย่างไร

3) ผลการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม

- (1) ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรอย่างไร
- (2) ท่านลงพื้นที่เยี่ยมชมเกษตรกรสม่ำเสมอหรือไม่ อย่างไร
- (3) ท่านได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ วัสดุ อุปกรณ์ อย่างไร
- (4) การติดตามนิเทศงานช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างไร
- (5) ท่านสามารถจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศร่วมกับเกษตรกรได้อย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันหรือไม่

หรือไม่

4) การบูรณาการของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม

- (1) หน่วยงานท่านมีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการเยี่ยมชมเกษตรกร
- (2) หน่วยงานท่านทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร

เกษตรกร

5) ความรู้ ความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชมมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านด้านใดบ้าง

(1) ด้านความรู้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชมมากน้อยเพียงใด

(2) ด้านความพึงพอใจ ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม

(3) ด้านความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชมอย่างไร

6) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม

7) ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

(1) การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชมที่ผ่านมามีปัญหาอะไรบ้าง

(2) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมชม

8) จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

ภาคผนวก ข

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิทยานิพนธ์



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๓/พ.งศ.น.

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี

๑๓ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ภัทรพรจังหวัดเทพสุพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกฤษณีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต แขนงวิชา  
ส่งเสริมการเกษตร วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อยู่ระหว่าง  
ดำเนินการทำวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและ  
เยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุตรดิตถ์” เพื่อให้เครื่องมือ  
วิจัยที่จัดทำนั้นมีการตรวจสอบคุณภาพครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และสอดคล้องกับหลักกระบวนการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้  
ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
โทร. ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๗  
โทรสาร ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๘

-ทจบ

-ด.ป.น.

๑๔ ม.ค. ๖๑  
ค.อ. ป.จ. ๖๑  
๑๓ ม.ค. ๖๑ ๑๖ ๖๑



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๗/ พิเฝ้าฯ

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอภาเกิร์ต  
จังหวัดนนทบุรี

๑๓ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน นายมนัส วีระเศรษฐ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกมลทิราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรดิตถ์” เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีการตรวจสอบคุณภาพครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และสอดคล้องกับหลักกระบวนการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- ทราน  
(นายมนัส วีระเศรษฐ์)

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
โทร. ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๗  
โทรสาร ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๘





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๓/กศ.ศษ.

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอภาเกีร์ค  
จังหวัดนนทบุรี

๑๓ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน นายอุบลรัตน์ ไซขาว  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกมลทิราภัสสร รัตนกันทาพิพิธ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต แขนงวิชา  
ส่งเสริมการเกษตร วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่าง  
ดำเนินการทำวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกรวมและ  
เยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรธานี” เพื่อให้เครื่องมือ  
วิจัยที่จัดทำนั้นมีการตรวจสอบคุณภาพครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และสอดคล้องกับหลักกระบวนการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้  
ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขออนุญาตเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทรงยศ - พิชิตกุลจิ๋ว

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
โทร. ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๗  
โทรสาร ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๓/ทศ๕๙

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอภาณุเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี

๑๓ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสมพร แสนมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกมลทิราภัสสร ร้านกันทาพิฑ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชา  
ส่งเสริมการเกษตร วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่าง  
ดำเนินการทำวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและ  
เยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรดิตต์” เพื่อให้เครื่องมือ  
วิจัยที่จัดทำนั้นมีการตรวจสอบคุณภาพครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และสอดคล้องกับหลักกระบวนการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้  
ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์

โทร. ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๗

โทรสาร ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๘

นางสาวสมพร แสนมณี

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๓/

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอภาครี  
จังหวัดนนทบุรี

๑๓ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวณิศา นิลวัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกฤษณาภัสสร ร้านกันทาพิฑ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม (Training and Visit System) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรธานี” เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีการตรวจสอบคุณภาพครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และสอดคล้องกับหลักกระบวนการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทรง

(นางสาวณิศา ธรรมมาธิราช)

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ

(15 ๓.๑.๖1)

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์

โทร. ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๗

โทรสาร ๐๒-๕๐๔-๓๕๗๘



ภาคผนวก ก

ค่าความเที่ยงตรง และ ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมพัทธ์

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามโครงการวิจัย  
เรื่อง การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit  
System) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรธานี  
ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยม  
เยียน (Training and Visit System)

2.1 ความคิดเห็นต่อความรู้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training)							
ด้านสมรรถนะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านแผนงาน/โครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การเยี่ยมเยียน (Visiting) มีขั้นตอน ดังนี้							
2.1 ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการเยี่ยมเยียน							
1) การกำหนดทีมเยี่ยม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) การกำหนดแผนการเยี่ยม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
3) การกำหนดเกษตรกรกลุ่มเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4) การกำหนดเป้าหมายในการเยี่ยมเยียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5) การประสานหน่วยงานภาคีในการเยี่ยมเยียนเกษตรกร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ขั้นตอนการเยี่ยมเยียนเกษตรกร							
1) รูปแบบการเยี่ยมเยียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ดำเนินการในการเยี่ยมเยียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ขั้นตอนการสรุปผลการเยี่ยมเยียน							
1) วิธีการสรุปผลการเยี่ยมเยียนระดับบุคคล/ระดับทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) รูปแบบการรายงานสรุปผลการเยี่ยมเยียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
<b>3. การสนับสนุน (Supporting) มี 2 ประเด็น ได้แก่</b>							
<b>3.1 การสนับสนุนด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และ การสร้างขวัญกำลังใจ</b>	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
<b>3.2 การสนับสนุนด้านวิชาการ</b>	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>4. การนิเทศ (Supervision)</b>							
<b>4.1 วัตถุประสงค์ของการนิเทศงาน</b>	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>4.2 การเตรียมการนิเทศงาน ท่านมีความรู้เรื่องขั้นตอนการนิเทศงานตาม ระบบส่งเสริมการเกษตร</b>	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
<b>4.3 ประเด็นการนิเทศงาน</b>	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>4.4 การดำเนินการนิเทศงาน</b>	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>5. การจัดการข้อมูล (Data Management)</b>							
<b>5.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ</b>	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>5.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร</b>							
1) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนระดับตำบล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนระดับอำเภอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนระดับเขต	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
5) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนการผลิตของ เกษตรกร	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้



## 2.2 ความคิดเห็นต่อแหล่งความรู้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
<b>1. สื่อบุคคล</b>							
1) ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3) เจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>2. สื่อกิจกรรม</b>							
1) การประชุมผู้บริหารระดับกรม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2) ประชุมสำนักงานประจำเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3) ประชุมเกษตรจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4) ประชุมเกษตรอำเภอประจำเดือน (MM)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5) ประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอประจำ สัปดาห์ (WM)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (PW)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (DW)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8) การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>3. สื่อสารมวลชน</b>							
1) วิทยุกระจายเสียง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) โทรทัศน์	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
<b>4. สื่อสิ่งพิมพ์</b>							
1) คู่มือระบบส่งเสริมการเกษตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) ป้ายประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3) เอกสารเผยแพร่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4) หนังสือพิมพ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5) วารสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>5. สื่อออนไลน์</b>							
1) website	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2) line	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3) video conference	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
4) youtube	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมชม  
(Training and Visit System)

3.1 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร (Training and Visit System)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
<b>1. การถ่ายทอดความรู้ (Training)</b>							
1.1 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใน ทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 สำนักงานเกษตรอำเภอทุกอำเภอหมุนเวียน เป็นเจ้าภาพจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
1.3 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 การพัฒนาบุคลากร ใช้เวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>2. การเยี่ยมชม (Visiting)</b>							
2.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการ เตรียมการก่อนลงปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 การเยี่ยมชมเน้นการนัดพบแบบกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 มีการกำหนดแผนการเยี่ยมชมที่ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>3. การสนับสนุน (Supporting)</b>							
3.1 มีเครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ พร้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
3.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ จำเป็นต้องทราบ (1) งานวิชาการพื้นฐาน (2) งานนโยบาย และ (3) งานประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4. การนิเทศ (Supervision)							
4.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 การดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรฯ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 มีประเด็นการนิเทศงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. การจัดการข้อมูล (Data Management)							
5.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ มีระบบจัดการข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

### 3.2 ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการพัฒนา และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2. การถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ระบบทำให้การวางแผนการเยี่ยมชมในพื้นที่ที่มีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4. ระบบส่งเสริมทำให้มีการพบปะกันระหว่าง เจ้าหน้าที่กับ เกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและ รายบุคคล	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5. ระบบส่งเสริมทำให้เจ้าหน้าที่มีการถ่ายทอด ความรู้ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ระบบส่งเสริมทำให้เกิดการประสานการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานได้รับความร่วมมือจาก ทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ สามารถกำหนดแผนเยี่ยมเยียนในแต่ละวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. การส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ T & V System ใช้ได้ดีกับเกษตรกรที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. การส่งเสริมตามระบบ T & V System ใช้ได้ กับการส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. การส่งเสริมตามระบบ T & V System จะ ทำให้ประสบผลสำเร็จ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
11. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตร	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
12. การนิเทศงานทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13. การนิเทศงานเป็นการขับเคลื่อน และ สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. การจัดการข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ และพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. การจัดการข้อมูล มีส่วนสำคัญในการ สนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการและข้อมูล สารสนเทศ ต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

## 3.3 ความพึงพอใจ

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. การถ่ายทอดความรู้ (Training)							
1.1 ด้านสมรรถนะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 ด้านแผนงานโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การเยี่ยมชม (Visiting)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3 การสนับสนุน (Supporting)							
3.1 ด้านโครงสร้าง อุปกรณ์ และการสร้าง ขวัญกำลังใจ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
3.2 ด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. การนิเทศ (Supervision)							
4.1 งานตามนโยบายกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 งานตามภารกิจของกรมส่งเสริม การเกษตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 การขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 การบริหารงานสำนักงานและการ บริหารงานงบประมาณโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. การจัดการข้อมูล (Data Management)							
5.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ							
- ระบบภาวะการผลิตพืชรายเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
- ทะเบียนเกษตรกร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
- ฐานข้อมูลด้านการเกษตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร							
- ทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนาการเกษตร	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
- แผนการผลิตของเกษตรกร (แผนรายกลุ่ม ,รายบุคคล)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

## ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

### 4.1 ปัญหา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1.งบประมาณบางส่วนที่ได้รับจัดสรรยังไม่สอดคล้องกับ ระยะเวลาและกิจกรรมที่จะดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ เกิดความสับสน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.นโยบายมีความเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจ เพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.คำตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8.วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ขาดครุส่วนใหญ่อยู่ใน สภาพไม่พร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร (T&V System)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.การปฏิบัติงานเป็นทีม ไม่สามารถไปได้ครบทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.บทบาท หน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13.หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่าง ๆ ออกมาหลังจากการ ปฏิบัติงานไปแล้ว และไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิดความ ผิดพลาด	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
14.เจ้าหน้าที่ขาดการสื่อสาร และสร้าง ความเข้าใจ กับเกษตรกร เกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร (T&V System)	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15.ระบบการรายงานต่างๆ มีความซ้ำซ้อน ทำให้ข้อมูลบางส่วน ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ในงานส่งเสริมการเกษตรอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



การตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม และให้คำแนะนำแก้ไข และทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ค่าความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{ค่า IOC} = \frac{102.20}{106} = 0.95$$

สรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน แสดงว่า ข้อคำถามใช้ได้เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้

2. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการวิจัยจำนวน 30 ราย นำผลการสอบถาม ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability consistency) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha หรือ Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

- 1) ระดับความรู้ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.956
- 2) ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร (แหล่งความรู้) ตามความคิดเห็น เท่ากับ 0.907
- 3) ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.940
- 4) ระดับความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.947
- 5) ระดับความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรการ เท่ากับ 0.918
- 6) ระดับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.933

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกฤษณ์ราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์
วัน เดือน ปีเกิด	3 กรกฎาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (พืชศาสตร์) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2541
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเกษตรจังหวัดอุตรดิตถ์
ตำแหน่ง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ

