

โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาท
ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

นางสาวณัฏฐา พลเสน

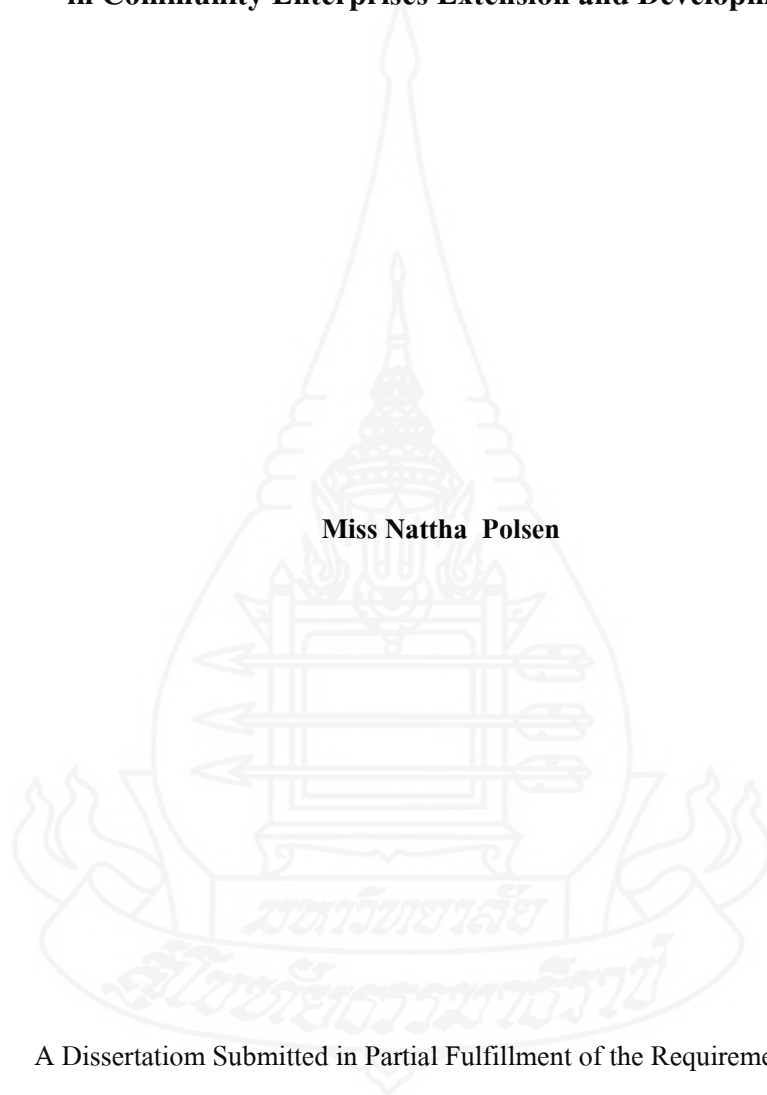


คุณูปนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ.2561

**Extension Workers Development Model for Role
in Community Enterprises Extension and Development**

Miss Nattha Polsen



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Doctor of Philosophy in Agricultural Extension and Development

School of Agriculture and Cooperatives
Sukhothai Thammathirat Open University


2018

หัวข้อคุณิพนธ์ โหมดการพัฒนาักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา
วิสาหกิจชุมชน
ชื่อและนามสกุล นางสาวณัฏฐา พลเสน
วิชาเอก ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมศักดิ์ คุ่มหิรัญ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่ง ศิริสัตย์ลักษณ์


คุณิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาเอก เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2561

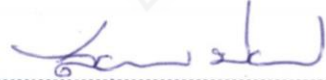
คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ฤกษ์ห่วย)


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


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมศักดิ์ คุ่มหิรัญ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่ง ศิริสัตย์ลักษณ์)


..... กรรมการ
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.สมสวย ปัญญาสิทธิ์)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วิชย์)

ชื่อคุณนิพนธ์ โมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ผู้วิจัย นางสาวฉัตรฐา พลเสน รหัสนักศึกษา 4589000076

ปริญญา ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมศักดิ์ คุ่มหิรัญ

(3) รองศาสตราจารย์ ดร.รุจ ศิริสัตถุรักษ์ ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (2) วิเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร (3) สังกเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร และ (4) พัฒนาโมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักส่งเสริมการเกษตรสังกัด กรมส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในระดับอำเภอของพื้นที่เขตภาคตะวันตก 8 จังหวัด จำนวน 334 คนผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร 62 คน และเกษตรกรสมาชิกวิสาหกิจชุมชนดีเด่นระดับจังหวัด ปี 2559 และ 2560 ของ 8 จังหวัดในเขตภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร จำนวน 182 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) และเกษตรกร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเกษตรกรที่เป็นประธาน รองประธาน เลขา เภรญูญิก และปฏิกรม รวมทั้งสิ้น 80 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดย สอบถามสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบค่า t-test และ Factor Analysis ทดสอบสมมติฐาน โดย Multiple regression analysis และ Pearson Correlation-Coefficient วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดย Content Analysis

ผลการศึกษา พบว่า (1) นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 44 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาเกษตรศาสตร์(ด้านพืช) ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 17 ปี ระดับรายได้เฉลี่ย 29,513 บาท รายได้อื่นๆ เฉลี่ย 1,386 บาท ภาวะหนี้สินเฉลี่ย 397,728 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทโดยรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) และการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) (2) การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร โดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ) และบทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) จัดกลุ่มบทบาทใหม่ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดย Factor Analysis มี 3 บทบาท คือ บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และบทบาทนักเสริมสร้างองค์กร (4) โมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การพัฒนาด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการปรับ mindset การพัฒนาจากระบบบริหารองค์กรซึ่งต้องพัฒนาใน 3 ส่วนคือ สภาพแวดล้อมบุคลากร ความผูกพันของบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา ซึ่งต้องพัฒนา 3 ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ โมเดล นักส่งเสริมการเกษตร บทบาท การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

Dissertation title: Extension Workers Development Model for Role in Community Enterprises Extension and Development

Researcher: Miss Nattha Polsen Student; **ID:** 4589000076;

Degree: Doctor of Philosophy (Agricultural Extension and Development);

Dissertation advisers: (1) Dr. Jinda Khlibtong, Associate Professor; (2) Dr. Chalernsak Toomhirun, Assistant Professor; (3) Dr. Ruth Sirisunyaluck, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this study were to (1) analyze performance related factors of extension workers. (2) analyze the role of extension workers. (3) synthesize the role of extension workers and (4) develop extension workers development model for role in community enterprises extension and development.

The population in the study was extension workers in department of agricultural extension who work related to community enterprises extension and development, 334 district officers of 8 provinces in western region., supervisors of 6 2 Extension Workers, and outstanding provincial community member farmers in 2016 and 2017 of 8 provinces in the western region. Extension workers sampling was randomly selected 182 people by using simple random sampling supervisors and farmers sampling were used a purposive sampling technique to select 80 farmers who were a president, vice presidents, secretaries, treasurers and public relations in each community enterprise. Data Collection were questionnaires, interviews, and focus group. Quantitative data analysis by using descriptive statistics and t-test and factor analysis. Hypothesis testing by using Multiple regression analysis and Pearson Correlation-Coefficient and qualitative data analysis by using Content Analysis.

The study found that: (1) most extension workers were female average age 44 years old, marriage. most of them held Bachelor's degree in agriculture (plant science). The average work experience was 17 years, the average income was 29,513 baht, the average other income was 1,386 baht and the average debt was 397,728 baht. The motivation in working role were generally high level. ($\bar{x} = 3.51$) Support for the organization was in medium level. ($\bar{x} = 2.85$) The role of extension workers overall was in the medium level. ($\bar{x} = 3.36$) The results of the hypothesis test showed that support from the organization (money, material and management) and the expected role a positive relationship with the role of extension workers in community enterprises extension and development at 0 .05 statistical significance. (3) Grouping new roles in community enterprises extension and development by Factor Analysis had 3 roles were the role of change advisers, the role of disseminating academic information, and the role of reinforcement in organization. (4) Model for role development of extension workers in community enterprises extension and Development consists of 3 parts: self development by adjust Growth Mindset, the development of the organization management system which must develop in three parts: the personnel environment, commitment of personnel, and human resources development and leaders. And the development with education management system which has to 3 stages: before work, at work, and after work.

Keywords: Model, Extension Workers, Role, Community Enterprises Extension and Development

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉวีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ จากสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช และรองศาสตราจารย์ ดร.รุจ ศิริสัญลักษณ์ จากสาขาวิชาส่งเสริมและเผยแพร่ การเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้คำแนะนำช่วยตรวจสอบแก้ไขจนประสบความสำเร็จ และ ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ฤกษ์ห่วย ประธานกรรมการสอบคุณฉวีนิพนธ์ และว่าที่ร้อยตรี ดร.สมสวย ปัญญาสิทธิ์ รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร กรรมการสอบ ที่ได้ชี้แนะให้คุณฉวีนิพนธ์ มีเนื้อหาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานเกษตรอำเภอ และกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนดีเด่นระดับจังหวัด ปี 2559 และ 2560 ใน 8 จังหวัดเขตภาคตะวันตก ได้แก่ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และประจวบคีรีขันธ์ ที่สละเวลา ตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณชาญยุทธ์ ภาณุทัต (ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเกษตรกรและองค์กร เกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร) เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ และ คุณศันสนีย์ เกษตรสินสมบัติ หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ สำนักงานเกษตรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ นายมนัส เสียงก้อง ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จังหวัด อุตรดิตถ์ นายชิตพล เต็งแก้วประเสริฐ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญ สำนักงานส่งเสริมและ พัฒนาการเกษตรที่ 2 จังหวัดราชบุรี ที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำและประสานงานการจัดเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้อบรมเลี้ยงดู สนับสนุน และให้ กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และการให้การสนับสนุนในการศึกษาในครั้งนี้

ฉัตรฐา พลเสน

ตุลาคม 2561

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	28
บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร.....	31
นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของไทย.....	45
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร.....	50
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง.....	57
แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร.....	60
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	62
แนวคิดเกี่ยวกับ โมเดลและการพัฒนา โมเดล.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
รูปแบบและวิธีการวิจัย.....	87
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	96
ตอนที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร ที่มีต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....	96
ตอนที่ 2 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....	107
ตอนที่ 3 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....	111
ตอนที่ 4 พัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาท ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....	128
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	132
สรุปผลการวิจัย.....	132
อภิปรายผล.....	140
ข้อเสนอแนะ.....	151
บรรณานุกรม.....	155
ภาคผนวก.....	167
ก แบบสอบถามนักส่งเสริมการเกษตร.....	168
ข แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา.....	182
ค แบบสัมภาษณ์เกษตรกร.....	188
ง แบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group).....	201
จ. ความเชื่อมั่นแบบสอบถามนักส่งเสริมการเกษตร.....	205
ฉ. ความเชื่อมั่นแบบสอบถามผู้บังคับบัญชา.....	213

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ช. ความเชื่อมั่นแบบสัมพัทธ์เกษตรกร.....	218
ซ ภาพการสัมพัทธ์และการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง.....	226
ฅ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	228
ประวัติผู้วิจัย.....	238



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....88

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร.....97

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....100

ตารางที่ 4.3 คิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรต่อการสนับสนุนจากองค์กร
ในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....105

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของวิสาหกิจชุมชนต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย(Smart SMEs).....107

ตารางที่ 4.5 การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชน
และความต้องการให้พัฒนาของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของ
นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....113

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร
ที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุ.....119

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ
เมื่อตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร
ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....120

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีผลต่อบทบาท
นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....121

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกับบทบาท
นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....121

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับบทบาท
นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....122

ตารางที่ 4.11 ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)
ของบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....123

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12 จำนวนตัวประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละตัวประกอบของบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร.....	124
ตารางที่ 4.13 การปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 1 บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	124
ตารางที่ 4.14 การปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 2 บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ.....	126
ตารางที่ 4.15 การปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 3 บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร.....	127
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	137



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....5

ภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการสร้างโมเดลสร้างความสัมพันธ์.....68

ภาพที่ 4.1 โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาท
 ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....129

ภาพที่ 5.1 โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาท
 ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....148

ภาพที่ 5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาท
 ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน.....153



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยจากที่ผ่านช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ รัฐบาลได้นำแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่เน้น การพึ่งพาตนเองมากกว่าการพึ่งพาจากภายนอก โดยให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจพอเพียงควบ คู่ขนานไปกับเศรษฐกิจกระแสหลักหรือแนวนโยบาย เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจระดับรากหญ้าและ กระจายโอกาสการประกอบอาชีพให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้และลดภาระค่าใช้จ่ายให้ ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้นและเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ของประชาชน โดยภาครัฐได้มีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการดำเนินงานในลักษณะของการรวมกลุ่ม ผลิต เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในการผลิต การบริหารการจัดการ การตลาด ตลอดจนความเข้มแข็ง ทางการเงิน ให้สามารถผลิตสินค้าโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้เพื่อสร้างงาน และสร้างรายได้แก่ครอบครัว (ยูภา ประยงค์ทรัพย์, 2553, น.2) ด้วยการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนขึ้น ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548 โดยกำหนดให้เกษตรกร ประชาชน และ ผู้สนใจทั่วไปรวมกลุ่มอย่างน้อย 7 คน (ซึ่งอยู่กันคนละครอบครัว) จัดตั้งวิสาหกิจชุมชนขึ้น และ กำหนดให้มีการจดทะเบียนจัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน โดยกรมส่งเสริม การเกษตรเป็นผู้ดูแล ในส่วนของการจดทะเบียน สนับสนุนองค์ความรู้และข้อมูลทางวิชาการ การพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิต พัฒนาระบบบริหารจัดการ การ ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งทุน ขยายโอกาสด้านการตลาดและเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย ตลอดจน เชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเกิดความมั่นคงและ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และพร้อมสำหรับการแข่งขันทางการค้าในอนาคตไม่ว่าในระดับใด โดย นักส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริม ส่งต่อ นโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติแก่ เกษตรกร ซึ่งการทำงานของนักส่งเสริมการเกษตรกับวิสาหกิจชุมชน นั้นมี 3 แบบ คือ การทำงาน กับกลุ่มพื้นฐาน การทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า และการทำงานกับเครือข่าย ปัจจุบันวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนที่อนุมัติการจดทะเบียนแล้วตัดยอด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560 นั้น มี วิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศที่ยื่นจดทะเบียนแล้วจำนวน 83,613 แห่งทั่วประเทศ อีกทั้งยังมีเครือข่าย

วิสาหกิจชุมชนมาขึ้นจดทะเบียนด้วย 366 แห่ง สมาชิกรวมทั้งสิ้น 1,438,936 คน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560ก) และมีผลการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนทั่วประเทศ พบว่า มีวิสาหกิจชุมชนระดับดี คิดเป็นร้อยละ 28.70 วิสาหกิจชุมชนระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.93 และวิสาหกิจชุมชนระดับต้องปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 19.36 ปัญหาพบว่า วิสาหกิจชุมชนไม่สามารถขยายตลาดได้ ไม่สามารถดำเนินงานในรูปแบบของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ ทำให้วิสาหกิจชุมชนอ่อนแอและมีแนวโน้มยกเลิกกลุ่มแต่ยังคงดำเนินการผลิตในลักษณะผลิตภัณฑ์ชุมชน ส่วนการพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนพบว่า จำเป็นต้องสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นระบบตั้งแต่ข้อมูลท้องถิ่น การค้นหาและการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา การพัฒนามาตรฐานการผลิต การจัดการด้านการตลาดในลักษณะห่วงโซ่อุปทาน มีกระบวนการดำเนินการประสานงานเครือข่ายที่เชื่อมโยงกัน จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ฝังรากลึกท้องถิ่นอย่างแท้จริง(กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560ข)

ปัจจุบันภาครัฐได้เริ่มผลักดันการนำโมเดล Thailand 4.0 เป็น โมเดลพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ส่งผลต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนเกษตรกรแบบดั้งเดิมเป็นเกษตรกรที่ทันสมัย(Smart Farmers) มีการบริหารจัดการที่ดี มีต้นทุนต่ำ สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรจากการแปรรูป 2) การเปลี่ยนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) แบบดั้งเดิม เป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย (Smart SMEs) โดยสามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าในสินค้าและบริการ มีความสามารถทางการค้าขาย สามารถเข้าถึงตลาดในประเทศ ตลาดอาเซียน และ โลก ทำให้รายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมีอนาคตสดใส 3) การเปลี่ยนธุรกิจแบบดั้งเดิม เป็นธุรกิจที่ให้บริการที่มีมูลค่าสูง (High Value Services) 4) การส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจเกิดใหม่ (Startups) (ศุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559, น.2)

ดังนั้น การปรับตัวการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะนำไปให้เกิดการพัฒนาเป็นไปตามนโยบายภาครัฐได้อย่างสำเร็จ ทั้งนี้ การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนากิจการวิสาหกิจชุมชนจึงต้องดำเนินการในหลายขั้นตอนต่างๆด้วยตนเอง โดยนักส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง ผู้อำนวยการความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยประสานงาน เพื่อเชื่อมโยงการทำงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556) ที่ผ่านมามาการนำนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไปปฏิบัติโดยนักส่งเสริมการเกษตรนั้นพบว่า นักส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการวิสาหกิจชุมชน อีกทั้งบทบาทการสนับสนุนการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนยังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จึงมีส่วนทำให้การ

สนับสนุนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน เพื่อการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนยังไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ (คมกฤษ อุทะโก, 2550) และจากการศึกษาสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยที่ระหว่างปี พ.ศ. 2543-2553 พบว่า จะเน้นหนักเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนวิสาหกิจชุมชน แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (สิริวรรณ ฉลุศรี, 2554)

จากความสำเร็จเชิงนโยบาย และสภาพปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนดังกล่าว ซึ่งหากได้รับการปรับปรุงและพัฒนา โดยเริ่มจากนักส่งเสริมการเกษตร ที่นับว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของประเทศ ซึ่งการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรนั้นมีองค์ประกอบ 3 ส่วนหลัก คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบบริหารองค์การ และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา (จินดา ขลิบทอง และฉัตรฐา พลเสน, 2560) ได้ถูกนำไปพัฒนาเป็น โมเดลเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเป็นพลวัต อันจะส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของประเทศได้ทุกยุคทุกสมัยต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

- 2.1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- 2.2 เพื่อวิเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- 2.3 เพื่อสังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- 2.4 เพื่อพัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กล่าวมา ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเข้าสู่ Smart SMEs ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs

3.2 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่ปรึกษา บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด บทบาทนักปฏิบัติ บทบาทนักจัดการองค์กร บทบาทนักประสานงาน บทบาทนักประชาสัมพันธ์ และบทบาทนักวิจัยและพัฒนา

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของนักส่งเสริมการเกษตร

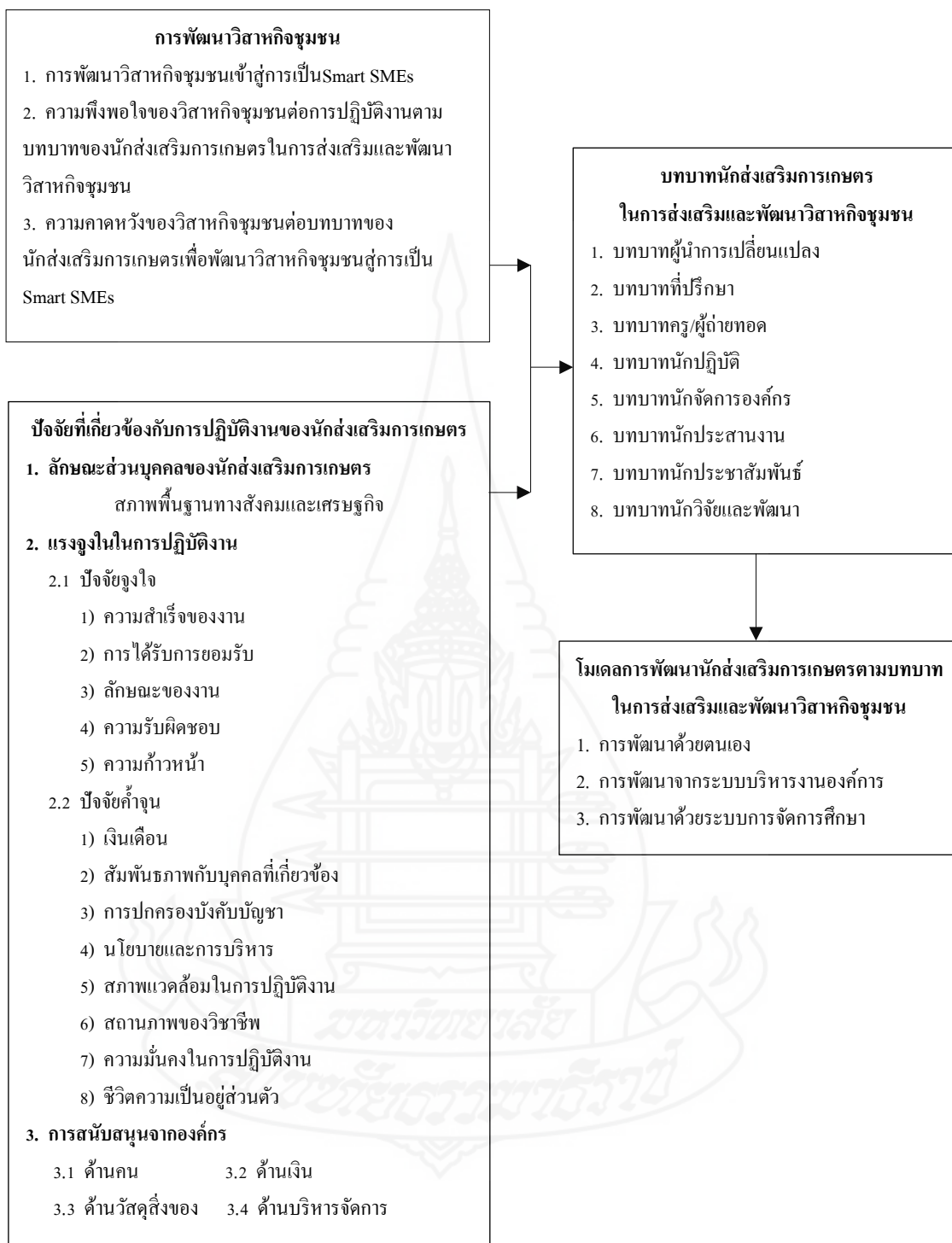
3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) **ปัจจัยจูงใจ** ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2) **ปัจจัยค้ำจุน** ได้แก่ เงินเดือน สัมพันธภาพกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

3.1.3 การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ

3.4 โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบการบริหารขององค์กร และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา รายละเอียดสามารถสรุปได้ตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

4.2 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

4.3 บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านพื้นที่** : การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตพื้นที่ เป็นหน่วยงานสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคเขตภาคตะวันตก โดยมีนักส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงาน ได้แก่ สำนักงานเกษตรอำเภอในพื้นที่ 8 จังหวัด ดังนี้ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

5.2.1 **นักส่งเสริมการเกษตร** ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในระดับระดับอำเภอของพื้นที่เขตภาคตะวันตก 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์

5.2.2 **ผู้บังคับบัญชา** ของนักส่งเสริมการเกษตรที่เป็นประชากรของการวิจัยครั้งนี้

5.2.2 **เกษตรกร** ที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกดีเด่นระดับจังหวัด ประจำปี พ.ศ.2559 และ พ.ศ.2560 ในพื้นที่ 8 จังหวัดเขตภาคตะวันตก

5.3 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** : โดยเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

5.3.1 **การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน** ได้แก่ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเข้าสู่ Smart SMEs ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs

5.3.2 **บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน** ได้แก่ บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่ปรึกษา บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด บทบาทนักปฏิบัติ บทบาทนักจัดการองค์กร บทบาทนักประสานงาน บทบาทนักประชาสัมพันธ์ และบทบาทนักวิจัย และพัฒนา

5.3.3 **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร** ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กร

5.3.4 **โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน** ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบการบริหารขององค์กร และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน** หมายถึง การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย เพื่อให้สอดคล้องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจชุมชน 3 ด้าน ดังนี้

6.1.1 **การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเข้าสู่ Smart SME** หมายถึง กระบวนการบริหาร สมาชิก กระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย กระบวนการบริหารการเงิน กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีการผลิต กระบวนการผลิตและการใช้แรงงาน กระบวนการใช้วัตถุดิบ และกระบวนการบริหารสวัสดิการของชุมชน (อภิชัย พันธเสน, 2554)

6.1.2 **ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชน** หมายถึง ความคิดเห็นของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร

6.1.3 **ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชน** หมายถึง ความคิดเห็นของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมตามแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย “Thailand 4.0”

6.2 **บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการทำหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตร โดยกำหนดไว้ 8 บทบาท (จินดา ขลิบทอง และฉัตรฐา พลเสน, 2560) ได้แก่

6.2.1 **บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชน การสร้างแรงบันดาลใจให้เกษตรกร การกระตุ้นทางปัญญาให้แก่เกษตรกร และสร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ

6.2.2 บทบาทที่ปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้าง

สัมพันธภาพ กับวิสาหกิจชุมชน วิเคราะห์ชุมชน กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และมีการติดตามผลจากการให้คำปรึกษานั้น

6.2.3 บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการวางแผน

แผนการถ่ายทอด การดำเนินการถ่ายทอด และมีการประเมินผลการถ่ายทอดความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน

6.2.4 บทบาทนักปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการวางแผน

พัฒนาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้แก่วิสาหกิจชุมชนในรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และส่งเสริมการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง

6.2.5 บทบาทนักจัดการองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการศึกษ

วิสาหกิจชุมชน การสร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงานตลอดจนประสานงานภาคีเพิ่ม ร่วมสรุปทบทวนพร้อมติดตามวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง และจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

6.2.6 บทบาทนักประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการ

ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการแก่วิสาหกิจชุมชน และการประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายร่วมกัน

6.2.7 บทบาทนักประชาสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการ

เผยแพร่ข่าวสารและความรู้ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นเป้าหมายให้เกิดการปฏิบัติ การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง การเสนอข่าวเมื่อเหตุการณ์ด่วน และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับ

6.2.8 บทบาทนักวิจัยและพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการ

ร่วมกับวิสาหกิจชุมชนวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ ค้นหาและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และวิเคราะห์สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่เกษตรกร

6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร หมายถึง ปัจจัยที่เกิด

จากภายในตัวบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 3 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร หมายถึง สภาพพื้นฐานทาง

สังคมและเศรษฐกิจของนักส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับรายได้อื่นๆ และภาวะหนี้สิน

6.3.2 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่จะจูงใจให้ปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Frederick Herzberg, 1959, p.157) ดังนี้

1) **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพื่อจูงใจให้เจ้าหน้าที่ชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่พนักงานกระตุ้นการเกษตรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

(1) **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ

(2) **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง ปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยทำงานเป็นทีม

(4) **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ที่มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่องานได้อย่างดี

(5) **ความก้าวหน้า** หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของนักส่งเสริมการเกษตรจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) **ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล โดยประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

(1) **เงินเดือน** หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ในงานที่รับผิดชอบของนักส่งเสริมการเกษตร

(2) *สัมพันธภาพกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง* หมายถึง สัมพันธภาพการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเกษตรกร

(3) *การปกครองบังคับบัญชา* หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารสำนักงานเกษตรอำเภอเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมายอำนาจการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

(4) *นโยบายและการบริหาร* หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ สะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของสำนักงานเกษตรอำเภอ การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

(5) *สภาพการแวดล้อมในการปฏิบัติงาน* หมายถึง สภาพเหมาะสมกับการทำงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ

(6) *สถานภาพของวิชาชีพ* หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพของนักส่งเสริมการเกษตรที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติในสำนักงานเกษตรอำเภอ

(7) *ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน* หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ ด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตร

(8) *ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว* หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตร

6.3.3 การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การสนับสนุนของสำนักงานเกษตรอำเภอต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน (แนวคิดการบริหารจัดการ 4M) ดังนี้

1) *ด้านคน* หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรอำเภอครบตามกรอบอัตรากำลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

2) **ด้านเงิน** หมายถึง สำนักงานเกษตรอำเภอได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการบริหารหน่วยงานของสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ ให้สามารถดำเนินงานต่างๆ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

3) **ด้านวัสดุสิ่งของ** หมายถึง การสนับสนุนสิ่งของที่จำเป็นจัดหาไว้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของ สำนักงานเกษตรอำเภอแบ่งได้ 2 ประเภท พัดุดตามลักษณะอายุการใช้งานเป็นหลัก คือ 1) วัสดุ เป็นสิ่งของอายุการใช้งานสั้นและราคาถูก และ 2) ครุภัณฑ์หมายถึง สิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ที่มีอายุการใช้งานนาน มีความคงทน และถาวร

4) **ด้านบริหารจัดการ** หมายถึง การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่บุคลากรในสำนักงานเกษตรอำเภอร่วมมือกันดำเนินการเกี่ยวข้องกับกระบวนการ กิจกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยเชื่อมั่นว่า กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปในแนวทางบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์สำนักงานเกษตรกำหนดไว้

6.4 **บทบาทที่คาดหวัง** (Broom and Selznick, 1973, p.36) หมายถึง สิ่งที่ต้องกระทำในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน

6.5 **นักส่งเสริมการเกษตร** หมายถึง นักส่งเสริมการเกษตรภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับอำเภอในเขตภาคตะวันตก

6.6 **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง เกษตรอำเภอ หรือผู้รักษาการเกษตรอำเภอที่ดูแลการปฏิบัติงานและบังคับบัญชาสั่งการนักส่งเสริมการเกษตรในงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

6.7 **เกษตรกร** หมายถึง เกษตรกรที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนซึ่งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาจากนักส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร

6.8 **วิสาหกิจชุมชน** หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรืออื่น ๆ ที่ดำเนินการ โดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน

6.9 **โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและวิสาหกิจชุมชน** หมายถึง การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรที่พัฒนาจากหลักการ 3 ประการ (จินดา ขลิบทอง และฉัตรฐา พลเสน, 2560) ดังนี้ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบการบริหารขององค์กร และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา

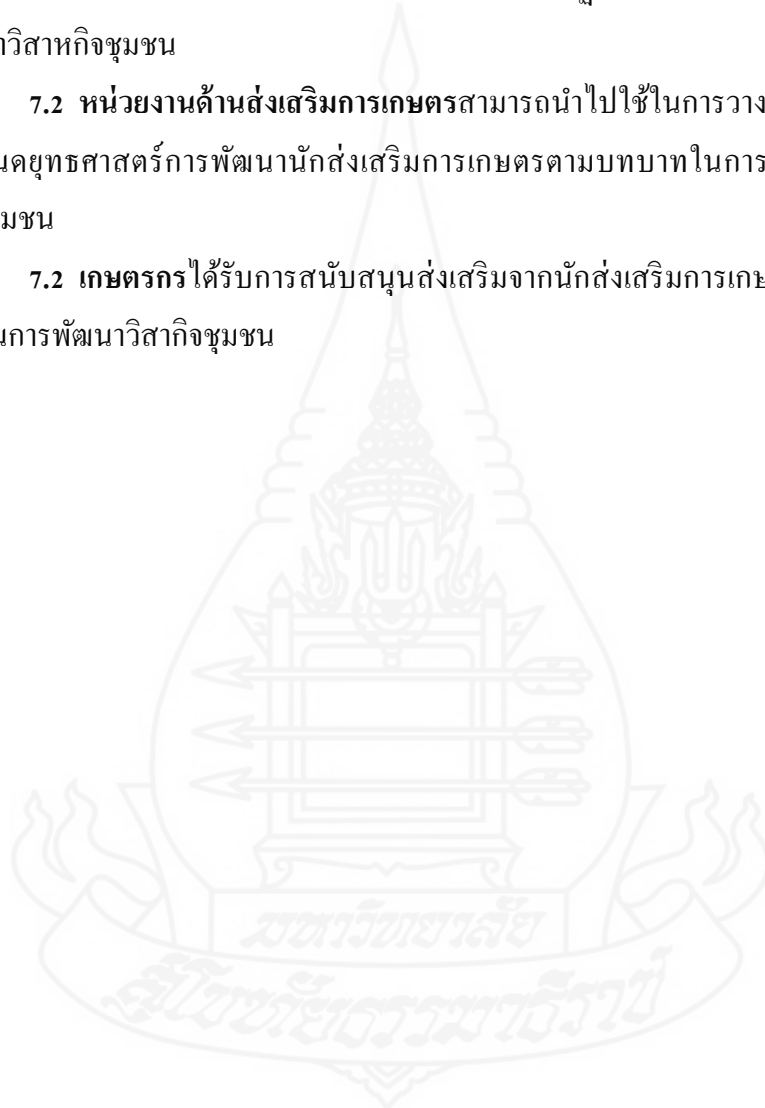
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อนักส่งเสริมการเกษตร ต่อหน่วยงานด้านการส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกร ดังต่อไปนี้

7.1 นักส่งเสริมการเกษตรใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

7.2 หน่วยงานด้านส่งเสริมการเกษตรสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

7.2 เกษตรกรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากนักส่งเสริมการเกษตรได้ตรงตามความต้องการในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาเพิ่มเติมความรู้ของกรอบแนวคิด เพื่อนำมาใช้ประโยชน์เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการวิจัย ในประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
3. บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร
 - 3.1 บทบาทการส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนา
 - 3.2 แนวทางการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร
4. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของไทย
 - 4.1 การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ผ่านมาของประเทศไทย
 - 4.2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรในยุค Thailand 4.0 ภายใต้แผนพัฒนาการเกษตร ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
7. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร
8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
9. แนวคิดเกี่ยวกับ โมเดลและการพัฒนาโมเดล
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

ความเป็นมาของแนวคิดวิสาหกิจชุมชน จากการศึกษาพบว่า คำว่า “วิสาหกิจ” แปลจากคำภาษาอังกฤษว่า Enterprise ซึ่งโดยปกติจะแปลว่า การประกอบการและคนทั่วไปมักจะคุ้นเคยกับคำว่าวิสาหกิจ เมื่อเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่สำหรับในต่างประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญกับคำว่า “วิสาหกิจ” อย่างจริงจังมามากกว่า 100 ปี

ประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา มีตัวอย่างของแนวคิดวิสาหกิจชุมชนในต่างประเทศที่เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งชุมชนถูกขับเคลื่อนโดยธุรกิจที่สนองต่อความต้องการของสังคมนั้นมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ ต่อมาได้มีการพัฒนาเป็นรูปแบบของวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) ที่ทันสมัยขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบของ สหกรณ์ที่มีการรวมตัวกันเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในยุโรปในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรม ในช่วงสหกรณ์ได้ถูกก่อตั้งโดยกลุ่มผู้ถักทอใน Rochdale ประเทศอังกฤษในปี 1844 และสหกรณ์ได้มีการผลิตอาหารราคาถูกสำหรับสมาชิกและครอบครัวของพวกเขา และกระตุ้นให้ทั่วโลกมีการมีการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานของสหกรณ์มาอย่างต่อเนื่อง ในประเทศออสเตรเลีย เราพบว่าความเป็นมาของธุรกิจชุมชนในรูปแบบของเครดิตยูเนียน คือความเป็นมิตรทางสังคมและผู้บริโภค และผู้ผลิตที่มีการทำการค้าเพื่อบริการชุมชนอื่นๆ (ลินดา รัต, 2555, น.14)

ประเทศเยอรมนี เป็นที่กำเนิดของกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งสหกรณ์เครดิตสำหรับชาวชนบท (Village Credit Society หรือ Rural Bank) ได้จัดตั้งขึ้นสำเร็จเป็นครั้งแรกที่เมืองเฮดเดสคอร์ฟ ประเทศเยอรมันนี เมื่อปี ค.ศ.1862 โดยมีเฟรดริก วิลเฟลิม ไรไฟไฟเซน (F.W.Raiffeisen) นายเทศมนตรีแห่งเมือง เฮดเดสคอร์ฟ เป็นผู้จัดตั้ง เพื่อให้เกษตรกรได้กู้ยืมไปทำทุนและประกอบอาชีพ ซึ่งสหกรณ์เครดิตขนาดเล็กชนิดนี้ไม่จำกัด และต่อมาได้เป็นต้นแบบของสหกรณ์ให้กู้ยืมเพื่อการผลิตการเกษตรทุกประเภท เช่น สหกรณ์หาทุน สหกรณ์เครดิตเพื่อผลิตกรรม สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์ผู้ผลิตการเกษตรรูปแบบต่างๆ รวมทั้งธนาคารสหกรณ์ในชนบท และสหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตยูเนียนด้วย ซึ่งสหกรณ์รูปแรกของไทย(สหกรณ์หาทุน) ได้ถอดรูปแบบมาจากสหกรณ์เหล่านั้น จนกลายมาเป็นสหกรณ์การเกษตรในปัจจุบัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดวิสาหกิจชุมชนในต่างประเทศนั้นเกิดขึ้นมานานแล้ว สำหรับประเทศไทยนั้นมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่เป็นรูปธรรมและกำหนดเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.248 โดยมีหลักการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน เศรษฐกิจชุมชนซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ซึ่งจำนวนหนึ่งอยู่ในระดับที่ไม่พร้อมจะเข้ามาแข่งขันทางการค้า ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้าง

รายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความสามารถในการจัดการ และพัฒนารูปแบบของวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการของหน่วยธุรกิจที่สูงขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปความหมายของวิสาหกิจชุมชนของประเทศไทยซึ่ง (ชวีชัย สุจริตวรกุล, 2554, น.7) อธิบายไว้ว่าวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) คือ การประกอบการหรือกิจการของชุมชนที่สมาชิกในชุมชนเป็นเจ้าของและร่วมดำเนินการ ด้วยการใช้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสม และคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการทุนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการตอบสนองการพึ่งตนเองและสร้างรายได้ให้กับครอบครัวชุมชน และระหว่างชุมชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยกลุ่มคนหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการอาจเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคลก็ได้

จากความหมายของวิสาหกิจชุมชนดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วิสาหกิจชุมชนหมายถึง การประกอบการ โดยกลุ่มคนที่มีความผูกพัน หรือมีวิถีชีวิตร่วมกันไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคลในการประกอบการเพื่อจัดการ ทุนชุมชน อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งพาตนเอง โดยทุนชุมชนในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ทรัพยากร ผลผลิตความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางสังคมภายในชุมชน ผนวกกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเรียนรู้ของชุมชน

1.1 ลักษณะสำคัญและองค์ประกอบที่สำคัญของของวิสาหกิจชุมชน

ลักษณะและองค์ประกอบที่สำคัญของวิสาหกิจชุมชนวิสาหกิจชุมชน มีอย่างน้อย 7 ประการที่สำคัญ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556, น.5) คือ

- 1) คนในชุมชนเป็นเจ้าของและผู้ดำเนินการ
- 2) ดำเนินการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ทุน ความรู้ แรงงาน และวัตถุดิบในชุมชนเป็นหลัก
- 3) มีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานและต่อยอดด้วยภูมิปัญญาสากล เพื่อประยุกต์ให้เข้ากับยุคสมัยแต่ยังคงมีเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
- 4) ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) จากผลผลิตและทรัพยากรชุมชน
- 5) กิจกรรมที่ดำเนินการมีความหลากหลาย เชื่อมโยง เกื้อกูลกัน
- 6) มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบทั้งด้านการผลิต การตลาด การบริหารบุคคล และการเงิน

7) มีกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจ ดำเนินการบนฐานความรู้ และมีการพึ่งตนเอง เป็นเป้าหมาย

1.2 ประเภทของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตามกิจกรรมที่ดำเนินการ และตามระดับการพัฒนา (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556, น.6) ดังนี้

1.2.1 แบ่งตามกิจกรรมที่ดำเนินการ ประกอบด้วย

1) การแปรรูปหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิตของชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการผลิตทางการเกษตรที่เป็นอาชีพหลัก เพื่อการพึ่งตนเองและเพิ่มมูลค่าของผลผลิตทางการเกษตร เช่น การแปรรูปข้าวในกลุ่มคนที่มีอาชีพทำนา หรือกลุ่มคนที่เป็นเครือข่ายกับชาวนา การทำผลไม้แปรรูปในกลุ่มคนที่เป็นชาวสวนผลไม้ เป็นต้น

2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชน เช่น ยาสมุนไพร หัตถกรรมพื้นบ้าน ผ้าไหมลายพื้นเมือง ผ้าอ้อมสิริธรรมชาติ เป็นต้น

3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทดแทนการซื้อจากภายนอกเพื่อลดรายจ่ายและตอบสนองการพึ่งตนเองของชุมชน เช่น ปุ๋ยอินทรีย์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางการเกษตร สบู่ แชมพู น้ำยาล้างจาน น้ำดื่ม เป็นต้น

4) การพัฒนาระบบการตลาด การบริการ และสวัสดิการชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ร้านค้าชุมชน ท่องเที่ยวเชิงเกษตร โฮมสเตย์ ออมทรัพย์ ศูนย์สุขภาพพื้นฐาน บริการซ่อมเครื่องจักรกล เป็นต้น

1.2.2 แบ่งตามระดับการพัฒนา ประกอบด้วย

1) วิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน เป็นกิจการขั้นต้น ทำเพื่อบริโภคหรือใช้ประโยชน์ในครอบครัวและชุมชน

2) วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า เป็นกิจการที่พัฒนาต่อเนื่องจากระดับพื้นฐาน ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ใช้ทุนและเทคโนโลยีตอบสนองชุมชน เครือข่ายและตลาดในระดับที่กว้างขึ้น

1.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 มีรายละเอียด(กรมส่งเสริมการเกษตร 2556, น.6-7) ดังนี้

1.3.1 กฎหมายฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของชุมชน ซึ่งร่างขึ้นจากความคิดเห็นของตัวแทนชุมชน เสนอต่อสภาในปี 2544 และมีผลใช้บังคับในปี 2548

1.3.2 มีเจตนาารมณในการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความสามารถในการจัดการ และการพัฒนารูปแบบของ วิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พร้อมสำหรับการแข่งขันทางการค้าในอนาคต รวมถึงการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไปสู่การเป็นผู้ ประกอบกิจการในระดับที่สูงขึ้น

1.3.3 กลไกดำเนินงาน

1) ระดับประเทศ มีคณะกรรมการ 2 คณะ ได้แก่

(1) คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน คณะกรรมการอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งกรมส่งเสริม การเกษตร ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการฯ

(2) คณะกรรมการประสานนโยบายกองทุนเพื่อพัฒนาวิสาหกิจ ชุมชนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธาน กรมส่งเสริมการเกษตรทำหน้าที่เป็น สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการฯ

2) ระดับจังหวัด มีคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนจังหวัด โดย ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานคณะกรรมการ เกษตรจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ สำนักงานเกษตรจังหวัดทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการ คณะ กรรมการฯ

1.3.4 วิสาหกิจชุมชนที่ประสงค์จะขอรับการส่งเสริมสนับสนุน จะต้องจดทะเบียนกับกรมส่งเสริมการเกษตร (ณ สำนักงานเกษตรอำเภอ)

1) เกษตรอำเภอเป็นนายทะเบียน สามารถรับจด ยกเลิก เพิกถอน ได้ตาม ระเบียบการจดทะเบียน

2) ในการจดทะเบียน จะต้องมีสมาชิกอย่างน้อย 7 คนจากต่างครอบครัว

3) การจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนไม่ได้เปลี่ยนแปลงสถานะเดิม เช่น ถ้าไม่เป็นนิติบุคคลมาก่อน ก็ยังคงสถานะไม่เป็นนิติบุคคลเช่นเดิม

1.3.5 วิสาหกิจชุมชนที่จดทะเบียน ได้รับรองสถานภาพในการประกอบกิจการ วิสาหกิจชุมชนและมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548

1) วิสาหกิจชุมชน ได้รับการรับรองสถานภาพตามพระราชบัญญัติฯ และ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคณะกรรมการอย่างเป็นทางการและเป็นเอกภาพ

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนการดำเนินงานและจัดระเบียบในการให้การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน อย่างเป็นระบบ

1.3.6 คณะกรรมการจะต้องให้การส่งเสริมสนับสนุน วิสาหกิจชุมชนขั้นพื้นฐานให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนขั้นก้าวหน้าให้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินกิจการของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

1.4 การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคู่กับการพัฒนา กิจการวิสาหกิจชุมชนจึงต้องดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ด้วยตนเอง โดยเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เป็นที่ เลี้ยงผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริม สนับสนุนและช่วยประสาน เพื่อเชื่อมโยงการทำงานกับทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนงาน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556, น.7) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิสาหกิจชุมชน จัดทะเบียน ณ สำนักงานเกษตรอำเภอ ซึ่งเป็น สำนักงานในการรับจดทะเบียน

ขั้นตอนที่ 2 วิสาหกิจชุมชนค้นหาศักยภาพ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตัวเอง และใช้ "แบบประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน" เป็นเครื่องมือ โดยวิสาหกิจชุมชนทำการประเมิน ตนเอง เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ผลจากการประเมินจะทำให้วิสาหกิจชุมชนทราบระดับ ศักยภาพ ว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ปานกลางหรือว่าต้องปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 3 วิสาหกิจชุมชนเรียนรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกในประเด็นที่ จะต้องปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 4 วิสาหกิจชุมชนกำหนดแผนพัฒนาตามศักยภาพและความพร้อม

ขั้นตอนที่ 5 วิสาหกิจชุมชนดำเนินการตามแผน หากเรื่องใดไม่สามารถดำเนินการ เองได้ก็ให้ขอรับการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะกรรมการฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 6 วิสาหกิจชุมชนประเมินศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 7 การรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน

1.5 การทำงานกับวิสาหกิจชุมชน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556, น.34-37)

1.5.1 หลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มพื้นฐาน

1) หลักการทำงานกับกลุ่มพื้นฐาน

หลักการและแนวคิดในการทำงานกับกลุ่มพื้นฐาน ซึ่งกลุ่มพื้นฐานใน ที่นี้ขึ้นไปตามนิยามของคำว่ากลุ่มในระดับพื้นฐาน ซึ่งวิสาหกิจชุมชนที่เริ่มการทำกิจกรรม หรือ

ประกอบการในระดับพื้นฐานสิ่งที่จำเป็นที่ควรเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานของ นักส่งเสริม การเกษตรต่อกลุ่มระดับพื้นฐาน เพื่อให้กลุ่ม หรือวิสาหกิจชุมชนเกิดความเข้มแข็งในระดับการ พึ่งพาตนเองได้ มีหลักการใหญ่ๆ 2 เรื่อง คือ

(1) หลักการพึ่งพาตนเอง

การพึ่งพาตนเองมิได้หมายถึง การมีเพียงแค่การพอยู่พอกินไม่ กระตือรือร้นขวนขวาย แต่การพึ่งพาตนเองหมายถึงลดการพึ่งพาจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นองค์กร เกษตรกร หรือวิสาหกิจชุมชนยอมใช้หลักการ เช่นเดียวกัน นั้นหมายถึง นักส่งเสริมการเกษตรต้อง มีส่วนร่วมในการเข้าไปสร้างแนวคิดสำหรับกลุ่มพื้นฐานให้กลุ่มได้เรียนรู้ในการพึ่งพาตนเอง ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ อันเป็นพื้นฐานของการอยู่รอดขององค์กร อยู่รอดได้โดยไม่ต้องพึ่งพิง บัณฑิตภายนอกหรือองค์กรอื่น

(2) หลักการสร้างกระบวนการเรียนรู้

สำหรับนักส่งเสริมการเกษตรที่จะให้กลุ่มต่างๆเกิดความ เข้มแข็งจำเป็นจะต้องเรียนรู้ในเรื่องการสร้างกระบวนการเรียนรู้สำหรับกลุ่ม องค์กรที่จะเข้าไป มีส่วนร่วม การสร้างกระบวนการเรียนรู้มีหลายวิธีการส่วนใหญ่สำหรับนักส่งเสริมการเกษตรแล้วจะ ใช้วิธีการสร้างกระบวนการเรียนรู้หลักๆ 3 วิธี คือ

ก. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเกษตรกร ไม่ว่าจะเป็นการจัด ประชุมกลุ่มย่อย การจัดประชุมสัมมนา หรือจัดเวทีเปิดการเรียนรู้

ข. การพาเกษตรกรไปศึกษาดูงานกลุ่ม หรือองค์กรที่ประสบ ผลสำเร็จ

ค. การจัดการฝึกอบรมให้ตามความสนใจของเกษตรกร

2) วิธีการปฏิบัติงานกับกลุ่มพื้นฐาน

วิธีการปฏิบัติงานกับกลุ่มพื้นฐาน ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรจะต้อง มีความรู้ ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในลักษณะของกลุ่มที่ดำเนินการ โดยปกติแล้วควรมีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

(1) นักส่งเสริมการเกษตรควรได้ทำการศึกษาวิจัยร่วมกับกลุ่มพื้นฐาน ในการเกี่ยวกับการนำวัตถุดิบ ทรัพยากร หรือภูมิปัญญาของชุมชนมาใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม ขององค์กร กิจกรรมวิสาหกิจชุมชน และสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ

(2) การให้ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและการบริหารจัดการในเบื้องต้น

(3) การจัดหาแหล่งทุน หรือประสานด้านการตลาด และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อให้กิจกรรม หรือกิจการของกลุ่มนั้นๆ มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

1.5.2 หลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า

1) หลักการทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า

กลุ่มก้าวหน้าในที่นี้หมายถึงองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน ที่มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระดับหนึ่งแล้วสามารถก้าวหน้าไปในระดับการพัฒนาที่สามารถเข้าสู่ระบบการแข่งขันได้ โดยมีแนวคิดและหลักการพื้นฐานสำหรับการทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า ดังนี้

(1) หลักการพึ่งพาตนเอง เช่นเดียวกับกลุ่มก้าวหน้า

(2) หลักการสร้างกระบวนการเรียนรู้

(3) หลักการประสานงาน โดยหลักการประสานงานนี้มีความจำเป็นสำหรับการที่จะเป็นแรงหนุนนำหรือส่งเสริมการทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า เพื่อให้กลุ่มที่พัฒนาระดับการแข่งขันสามารถประสานประโยชน์กับคู่ค้าได้ ศิลปะการเจรจาต่อรอง การเสริมสร้างประสบการณ์ในการประสานกับหน่วยงานต่างๆ จำเป็นที่นักส่งเสริมการเกษตรต้องมีเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมสำหรับกลุ่มก้าวหน้า

(4) หลักการทางวิชาการ ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มสำหรับสินค้าทางการเกษตร นอกจากคุณภาพของสินค้าแล้วรูปลักษณะภายนอกของสินค้าหรือที่เรียกว่าบรรจุภัณฑ์เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าด้วย การให้ความรู้หรือการให้หลักทางวิชาการ นักส่งเสริมการเกษตรไม่จำเป็นต้องเป็นผู้รู้เองสามารถใช้หลักการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการให้กับเกษตรกรได้ เช่น การประสานงานกับกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้ความรู้เรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

(5) หลักการสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมให้กับกลุ่ม องค์กร วิสาหกิจชุมชน โดยเฉพาะองค์ความรู้ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขัน นักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องเพิ่มองค์ความรู้ให้กับตนเองและกลุ่มในระดับก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขัน ในปัจจุบันผู้ที่ได้เปรียบในการแข่งขันจึงจะสามารถอยู่ในระบบการแข่งขันทางการค้าได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดตลาดการค้าเสรีอาเซียนทำให้กลุ่มสินค้าด้านการเกษตรได้รับความสนใจเป็นพิเศษ ศักยภาพในการแข่งขันเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาซึ่งความอยู่รอดของกลุ่มองค์กรในระบบการแข่งขันทางการค้า

2) วิธีการทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า

นอกจากแนวคิดและวิธีการทำงานกับกลุ่มพื้นฐานแล้วนักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีวิธีการที่ต้องปฏิบัติงานกับกลุ่มก้าวหน้าเพื่อให้การพัฒนาของกลุ่มเข้าสู่ระบบการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

(1) นักส่งเสริมการเกษตรต้องให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรม หรือประกอบกิจการของกลุ่มก้าวหน้า ตามความพร้อม และความต้องการของกลุ่ม เช่น ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยตรงความต้องการของตลาด เป็นต้น

(2) ให้ความร่วมมือ และร่วมศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในด้านต่างๆ ทั้งด้านคุณภาพ การผลิต การจัดการ และการตลาด ในแต่ละประเภทของกิจการกลุ่ม

(3) สร้างความร่วมมือให้กับกลุ่มก้าวหน้าในทุกด้าน ด้วยการเพิ่มเติมน้องความรู้ใหม่ๆ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะด้วยการส่งผู้แทนกลุ่ม องค์กร วิชาศึกษาชุมชน เข้าร่วมการอบรมเพิ่มเติมความรู้ การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพหรืออื่นๆ เพื่อนำสู่ตลาดการแข่งขันระดับสากล

(4) ส่งเสริม สนับสนุนหรือให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการรักษาคุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์ การรับรองเกี่ยวกับแหล่งกำเนิด การจดทะเบียนสิทธิบัตร เพื่อให้กิจการของกลุ่มก้าวหน้าเป็นที่น่าเชื่อถือ สำหรับผู้บริโภครหรือผู้ใช้บริการ

1.5.3 หลักการและแนวคิดในการทำงานกับเครือข่าย

1) หลักการทำงานกับเครือข่าย

การทำงานกับเครือข่าย ไม่ว่าจะ เป็นเครือข่ายขององค์กรเกษตรกร หรือเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้ ซึ่งพัฒนาการของเครือข่ายแบ่งเป็น 4 ระยะ นักส่งเสริมการเกษตรคือ ระยะเตรียมการ/ก่อเกิด ระยะก่อตั้งเป็นเครือข่าย ระยะดำเนินการ และระยะการขยายเครือข่าย ซึ่งแต่ละระยะนักส่งเสริมการเกษตรนอกจากต้องทราบข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่จะเป็นเครือข่าย หากดูรวมของการเกิดเครือข่ายทราบวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกันของเครือข่าย ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกเครือข่าย การจัดกิจกรรมร่วมกันของเครือข่าย การบริหารจัดการข้อมูลเครือข่ายเพื่อให้สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนเครือข่ายในการทำกิจกรรม หรือประกอบกิจการร่วมกัน แล้วยังมีวิธีการปฏิบัติอื่นๆที่จำเป็นต่อการทำงานของนักส่งเสริมการเกษตรด้วยซึ่งจะกล่าวถึงในประเด็นต่อไป

2) วิธีการทำงานกับกลุ่มเครือข่าย

การทำงานร่วมกับกลุ่มเครือข่ายซึ่งเป็นกลุ่มที่เกิดจากการเชื่อมโยงกัน
ในลักษณะเครือข่ายทั้งแนวตั้งและแนวนอน การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงควรมี
แนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

ปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) ระยะเวลาเตรียมการ/ก่อเกิด นักส่งเสริมการเกษตรควรมีวิธีการ

เครือข่ายเดียวกัน

- ก. ต้องศึกษาข้อมูลกลุ่ม องค์กร ที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย
- ข. ร่วมค้นหากลุ่มเป้าหมายที่สนใจ ในวัตถุประสงค์ การสร้าง

การแลกเปลี่ยนข้อมูลก่อนการตัดสินใจสร้างเครือข่าย

- ค. ส่งเสริมการประสานงานกันระหว่างวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิด

(2) ระยะเวลาจัดตั้งเครือข่าย

ร่วมกัน

- ก. ประสานงานเพื่อให้เกิดการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลง

- ข. ร่วมวางแผนเครือข่าย

- ค. ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาผู้นำของเครือข่าย

- ง. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพบปะกันระหว่าง

เครือข่าย

(3) ระยะดำเนินการ นักส่งเสริมการเกษตรควรมีวิธีการปฏิบัติงาน

ดังนี้

- ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่าย

- ข. การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างเครือข่าย

- ค. ส่งเสริมการร่วมทำกิจกรรมของเครือข่ายและการจัดกิจกรรม

อย่างต่อเนื่อง

- ง. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในทุกระยะของการพัฒนา

รูปแบบกิจกรรมเครือข่าย

- จ. กระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่าย

- ฉ. ส่งเสริมการบริหารจัดการข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

- ช. ส่งเสริมการสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง

(4) *ระยะขยายเครือข่าย* นักส่งเสริมการเกษตรควรมีวิธีการปฏิบัติงาน
ดังนี้

ก. *ต้องเป็นผู้เชื่อมประสาน หรือส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่าย*

ข. *ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายให้เข้มแข็ง*

ค. *พัฒนาต่อยอดการสร้างเครือข่ายทั้งแนวราบและแนวตั้ง*

ง. *มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย*

ทั้งนี้ เครือข่ายไม่จำเป็นต้องเกิดจากกลุ่มพื้นฐานกับกลุ่มพื้นฐาน กลุ่มก้าวหน้ากับกลุ่มก้าวหน้า กลุ่มที่ประกอบกิจการหรือทำกิจกรรมใกล้เคียงกัน แต่เครือข่ายอาจเกิดจากกลุ่มในหลายๆ ระดับมารวมเป็นเครือข่ายเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน กิจการที่ต่างกันที่เกี่ยวพันกันก็สามารถเป็นได้ ขึ้นกับความต้องการของสมาชิกเครือข่ายซึ่งนับเป็นพันธมิตรในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรจำต้องเข้าใจในรูปแบบการสร้างเครือข่ายต่างๆ เพื่อให้สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับเครือข่ายได้อย่างเหมาะสม

1.5.4 *บทบาทภารกิจของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนา*

วิสาหกิจชุมชน

การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ยังสามารถจำแนกตามบทบาทภารกิจของนักส่งเสริมการเกษตร (สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา, 2549, อ้างถึงใน กษมาพร พวงประยงค์, 2554, น.62-64) ดังนี้

1) *ระดับตำบล นักส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่*

(1) *ส่งเสริมองค์กรเกษตรกรให้เข้มแข็ง เพื่อจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน*

บทบาทหน้าที่นักส่งเสริมการเกษตร เช่น การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้นำเกษตรกร จัดเวทีชุมชน ประสานงานทำแผนชุมชน กระตุ้นสมาชิกจัดตั้งกลุ่ม ส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมภายในกลุ่ม เป็นต้น

(2) *ประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน จำแนกออกตามระดับการพัฒนา*

เพื่อใช้เป็นข้อมูลส่งเสริมสนับสนุนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ แบ่งเป็นวิสาหกิจชุมชนปฐมภูมิ และวิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า

(3) *ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้ตรงตามศักยภาพและ*

สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

ก. วิสาหกิจชุมชนระดับปฐมภูมิ นักส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา เช่นร่วมวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ นำทัศนศึกษา สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาส่งเสริมการทำกิจกรรมให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น

ข. วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า นักส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา เช่น ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมเป็นแหล่งรู้ให้วิสาหกิจชุมชนอื่นๆ เป็นต้น

ค. ประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อจัดสร้างกลุ่มองค์กรเครือข่าย และร่วมแก้ไขปัญหา

ง. รวบรวมข้อมูลเสนอองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานเกษตรอำเภอตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ระดับอำเภอ นักส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจสำคัญ ได้แก่

(1) ทำหน้าที่นายทะเบียนวิสาหกิจชุมชน

(2) กำกับ ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานนักส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล

ให้ออกเยี่ยมเยือนวิสาหกิจชุมชนตามแผนปฏิบัติงาน

(3) สนับสนุน ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของนักส่งเสริม

การเกษตรระดับตำบล

(4) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย

เช่นฝึกอบรมส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมและพัฒนาตลาด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(5) ประสานงานหน่วยงานภาครัฐเอกชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อ

แก้ไขปัญหา

(6) รวบรวมข้อมูลเสนอเกษตรจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) ระดับจังหวัด นักส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่

(1) กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของนักส่งเสริม

การเกษตรระดับอำเภอให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน

(2) สนับสนุน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของ

นักส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ

(3) จัดทำกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจชุมชน เช่น

การฝึกอบรม ส่งเสริมและพัฒนาการตลาด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(4) วิจัยและพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ

วิสาหกิจชุมชน

- (5) ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการ
คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน
- (6) ประสานงานหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อ
แก้ไขปัญหา
- (7) รวบรวมข้อมูลเสนอกรมส่งเสริมการเกษตรและหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง
- 4) ระดับเขต นักส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่
- (1) วิจัยและพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการวิสาหกิจ
ชุมชนและเครือข่าย
- (2) จัดทำกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย
เช่น ฝึกอบรมส่งเสริมและพัฒนาการตลาด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- (3) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผล
- (4) ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประสานงาน
วิสาหกิจชุมชนระดับเขต
- 5) ระดับกรม นักส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่
- (1) ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการส่งเสริม
วิสาหกิจชุมชน
- (2) วิจัยและพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ
วิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย
- (3) ควบคุม กำกับดูแล ติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย
และแผนวิสาหกิจชุมชน
- (4) จัดทำกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย
เช่น ฝึกอบรม ส่งเสริมและพัฒนาการตลาด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

1.6 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อก้าวเข้าสู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่าง
ทันสมัย มีประเด็นตัวชี้วัดในการพัฒนา 7 ด้าน (อภิชัย พันธเสน, 2554) ดังนี้

1.6.1 ด้านกระบวนการบริหารสมาชิก ได้แก่

- 1) ให้สมาชิกกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและผลตอบแทน
- 2) ให้สมาชิกที่เป็นเครือญาติกับผู้บริหารกลุ่มในปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 50
ของสมาชิกทั้งหมด

3) มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกโดยการประชุม
ร่วมกัน

1.6.2 ด้านกระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย ได้แก่

1) ได้ข้อมูลในการจัดจำหน่ายสินค้าจากผู้บริหารหรือสมาชิกภายในเป็น
หลัก
ร้อยละ 50

2) กลุ่มมีสัดส่วนของการจำหน่ายในการตลาดค้าปลีกในท้องถิ่นมากกว่า

3) มีกระบวนการส่งเสริมการขายด้วยการตลาดเพิ่มมากขึ้น

1.6.3 ด้านกระบวนการบริหารการเงิน ได้แก่

1) มีการแก้ไขปัญหาเงินทุนหมุนเวียนไม่พอด้วยการระดมเงินจากสมาชิก/
ลดต้นทุน/เพิ่มยอดขาย/เร่งระบายสินค้าค้างสต็อก

2) มีการจัดหาเงินทุนระยะยาวเพื่อลงทุนครั้งใหม่

3) มีการจัดทำบัญชีและวางแผนทางการเงิน

1.6.4 ด้านกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต ได้แก่

1) ผลิตภัณฑ์ได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพ
ตลาด

2) กลุ่มมีการปรับปรุงเทคนิคการผลิตมาก

3) มีการบริหารจัดการด้านคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาด

1.6.5 ด้านกระบวนการผลิตและการใช้แรงงาน ได้แก่

1) ผู้ปฏิบัติมีเวลาเลือกช่วงการทำงาน
ผลกำไรให้

2) มีการจำหน่ายค่าตอบแทนตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนดและแบ่ง

3) มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มความสามารถ โดยการสร้าง
แรงจูงใจ

1.6.6 ด้านกระบวนการใช้วัตถุดิบ ได้แก่

1) วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตได้มาจากสมาชิกเป็นส่วนใหญ่
ผลิตวัตถุดิบภายในกลุ่ม

2) มีการคัดกรองวัตถุดิบหลักที่นำมาใช้ในการผลิต

3) มีการแก้ไขปัญหา วัตถุดิบหลักขาดแคลน โดยการส่งเสริมให้เพิ่มการ

1.6.7 ด้านกระบวนการบริหารสวัสดิการชุมชน ได้แก่

- 1) การจัดสวัสดิการให้กับชุมชนช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านความรู้ของคนในชุมชน
- 2) ปริมาณการจัดสวัสดิการให้แก่ชุมชนมากกว่าร้อยละ 10 ของผลกำไรประจำปีของกลุ่ม
- 3) การจัดสรรสวัสดิการให้แก่ชุมชนมีหลักการเน้นการจัดสรรให้ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมากที่สุด

จากแนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน สามารถสรุปได้ว่า วิสาหกิจชุมชน คือการประกอบกิจการของคนในชุมชน โดยอาศัยทรัพยากรในชุมชน เป็นหลักผสมผสานกับเทคโนโลยีในการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อการพึ่งพาตนเองและสร้างรายได้ของชุมชน ด้วยการจัดการทุกอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการรับรองภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548 นอกจากนี้การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนนั้น เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนากิจการ วิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นขั้นตอนด้วยตนเอง โดยนักส่งเสริมการเกษตรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้อำนวยการความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน และช่วยประสาน เพื่อเชื่อมโยงการทำงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการทำงานร่วมกับวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตรนั้น จะมีหลักและวิธีการทำงานร่วมกับวิสาหกิจชุมชน มี 3 ขั้นตอนหลักๆ คือ หลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มพื้นฐาน หลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า และหลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มเครือข่าย ส่วนบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นบทบาทเดียวกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรโดยทั่วไป มี 8 บทบาท คือ (1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ที่ปรึกษา (3) ครูผู้ถ่ายทอด (4) นักปฏิบัติ (5) นักจัดการองค์กร (6) นักประสานงาน (7) นักประชาสัมพันธ์ และ (8) นักวิจัยและพัฒนา โดยแต่ละบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้สอดคล้องตามกรอบนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นให้พัฒนาวิสาหกิจชุมชนดั้งเดิมสู่การเป็น Smart SMEs ใน 7 ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารสมาชิก ด้านกระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย ด้านกระบวนการบริหารการเงิน ด้านกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต ด้านกระบวนการผลิตและการใช้แรงงาน ด้านกระบวนการใช้วัตถุดิบ และด้านกระบวนการบริหารสวัสดิการชุมชน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

บทบาทเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพซึ่งเป็นไปตามตำแหน่งหรือสถานภาพซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้ บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ได้ หรือบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ (Role Expectation) กับบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role Behavior) บางครั้งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความหมายของสมาชิกในชุมชน (ประภัสสร เรืองเดช, 2555, น.15)

2.1 ประเภทของบทบาท

บทบาทจำแนกได้ 3 ประเภท (Broom and Selznick, 1973, p.36, อ้างถึงใน สุทธิพรมาธิ, 2555, น.10) ดังนี้

2.1.1 บทบาทตามอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีระเบียบ ตัวบทกฎหมาย กำหนดให้กระทำกิจกรรมในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ และยังเป็นบทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ เป็นฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้นๆ ควรกระทำ แต่อาจไม่มีใครทำหรือมีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้

2.1.2 บทบาทที่เป็นจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงซึ่งจะขึ้นกับ การสังเคราะห์จาก ความเชื่อ ความหวัง การรับรู้ และประสบการณ์ของผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ทั้งยังต้องพิจารณาถึงความกดดัน โอกาส และขีดจำกัดในแต่ละสังคม ในระยะเวลานั้น ๆ ด้วย

2.1.3 บทบาทที่ควรปฏิบัติ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่ง เชื่อหรือหวังว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ แต่ยังไม่ได้กระทำซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ (ไม่มีอยู่ในระเบียบ, กฎหมาย) และบทบาทที่กระทำจริง นอกจากนี้บทบาทที่ควรกระทำยังขึ้นกับความแตกต่างขององค์กร ความคิดนึก ประสบการณ์ และการรับรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนด้วย

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

2.2.1 ทฤษฎีกระบวนการระบบสังคมของ Getzels and Guba

บทบาทในสังคมหนึ่งๆ จะประกอบด้วย 2 ด้าน คือด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension) (ชัชฎาภกร ละทะ โล, 2556, น.10)

1) ด้านสถาบันมีติ ประกอบด้วย

(1) สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะเป็น กรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของ หน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่

(2) บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และ ตำแหน่ง ต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

(3) ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็น ความคาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของ สังคมครอบคลุมอยู่

2) ด้านบุคลามีติ ประกอบด้วย

(1) บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคล ในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหาร โรงเรียน อาจารย์ ครู คนงาน ภารโรง มี วัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

(2) บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

(3) ความต้องการส่วนตัว (Need - dispositions) บุคคลที่มาทำงาน สถาบันมี ความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงาน เพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคน ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

2.2.2 ทฤษฎีบทบาทของ Ralph Linton

ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่ง เป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สม บทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกของผู้สวมบทบาท ลักษณะของ สังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย (กนกพร หุคอักษร, 2555, น.11)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท จึงสรุปได้ว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการ กระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้

กำหนดให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ บทบาท และสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้น ๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่สังคมได้กำหนดไว้ในแต่ละสถานภาพ การแสดงบทบาท จะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคมในสถานภาพหนึ่งๆ บุคคลอาจจะต้องแสดงบทบาทมากมาย

2.3 ปัญหาในการแสดงบทบาท

ปัญหาในการแสดงบทบาทเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกอาชีพ ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้าน โครงสร้างสังคม และความเพียงพอของแหล่งประโยชน์ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ครองบทบาทสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสม (Hardy and Hardy, 1988 อ้างถึงใน สุพร แก้วสุค, 2555, น.19-20) สรุปปัญหาในการแสดงบทบาทได้ดังนี้คือ

2.3.1 ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่คาดหวังในบทบาทเฉพาะหลายๆอย่าง แต่บทบาทเหล่านั้นมีความขัดแย้งกัน ซึ่งพบความขัดแย้งในบทบาทจากหลายสาเหตุได้แก่

1) **ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Inter role conflict)** เป็นความขัดแย้งจากการที่บุคคลคนเดียวกันจำเป็นต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทไปพร้อมๆกัน

2) **ความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาท (Inters ender role conflict)** เป็นความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ผู้หนึ่งแสดงออกตามบทบาท กับความคาดหวังของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) **ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (Person- role conflict)** เป็นความขัดแย้งกันระหว่างค่านิยมของบุคคลนั้นกับค่านิยมของบุคคลอื่นเกี่ยวกับบทบาทนั้นๆ เช่นเด็กวัยรุ่นอาจมีความเชื่อในค่านิยมของตนเกี่ยวกับบทบาทที่ตนควรแสดงอย่างหนึ่งแต่เพื่อนๆมีความเชื่อที่แตกต่างไปในเรื่องเดียวกันทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นเมื่อต้องแสดงบทบาทนั้นๆ

2.3.2 ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) เกิดจากบทบาทที่สังคมคาดหวังไม่มีข้อตกลงที่ชัดเจนเพียงพอที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้แสดงบทบาท สาเหตุอาจเกิดจากผู้ครองบทบาทนั้นมารับบทบาทใหม่ยังไม่รู้ถึงความคาดหวังที่มีต่อบทบาท อาจเกิดจากการผู้ที่แสดงบทบาทอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงบทบาท จากบทบาทหนึ่งสู่อีกบทบาทหนึ่งที่ไม่มีความชัดเจนของบทบาทที่ชัดเจนว่ามีความคาบเกี่ยวกันอย่างไร และเลือกปฏิบัติบทบาทอย่างไร จึงเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้น

2.3.3 ความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป (Role overload) เกิดในกรณีที่เจ้าของบทบาทมีความสามารถที่แสดงบทบาทได้ระดับหนึ่งที่เหมาะสมกับบทบาทแล้ว แต่ถูกคาดหวังจากสังคมให้แสดงบทบาทเกินกว่าที่จะปฏิบัติได้ หรือแสดงบทบาทได้เป็นที่พึงพอใจในระยะเวลาที่จำกัด

2.3.4 ความคาดหวังในบทบาทน้อยเกินไป (Role under load) เกิดในกรณีที่สังคมให้ความคาดหวังต่อบทบาทนั้น น้อยกว่าความสามารถของผู้แสดงบทบาทหรือผู้ครองบทบาทนั้น

2.3.5 บทบาทไม่สอดคล้องกัน (Role incongruity) เป็นภาวะที่ผู้เป็นเจ้าของบทบาท มีทักษะความสามารถไม่เหมาะสมกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย หรืออาจเนื่องจากผู้ครองบทบาทมีทัศนคติ และอุดมคติไม่สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทนั้นๆ

2.3.6 ความสามารถเกินกว่าบทบาท (Role over qualification) เป็นภาวะที่เจ้าของบทบาทมีแรงจูงใจ ทักษะและความรู้มากกว่าคุณสมบัติที่สังคมคาดหวังไว้ ก่อให้เกิดปัญหาทั้งกับตัวผู้ครองบทบาทที่ต้องแสดงบทบาทเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการใช้ผู้ที่อยู่ในบทบาทน้อยกว่าความสามารถของเขาทำให้ผู้นั้นเกิดความคับข้องใจได้ ซึ่งอาจพบบ่อยโดยเฉพาะลักษณะงานของสตรีในสังคมที่มีการกีดกันทางเพศ ทำให้สตรีไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ เนื่องจากสังคมคาดหวังบทบาทสตรีไว้ต่ำกว่าความสามารถที่มีอยู่จริง

2.3.7 ความสามารถน้อยกว่าบทบาท (Role under qualification) เกิดเมื่อเจ้าของบทบาทขาดสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการแสดงบทบาท ได้แก่ การขาดความสามารถ และความตั้งใจความรู้ ตลอดจนทักษะไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้

สรุปปัญหาในการแสดงบทบาท นั้นผู้ปฏิบัติงานการเรียนรู้บทบาทของตนเอง ลักษณะของบทบาทที่ตนต้องปฏิบัติ ความรู้ที่ต้องแสวงหาเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติตามบทวิชาชีพระหว่างๆ ต้องรับรู้และปฏิบัติตามบทบาทให้สอดคล้องกับความคาดหวังของวิชาชีพและสังคม ดังนั้น ความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานตามบทบาทจะทำให้ดีและสำเร็จมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับกรรับรู้บทบาทที่จะต้องปฏิบัติ และปัญหาการแสดงบทบาทที่เกิดขึ้นนั้น ได้รับการแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ

3. บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร

นักส่งเสริมการเกษตรจัดเป็นนักพัฒนาที่มาจากนอกชุมชน อาจจะมาจกหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ที่เข้ามาทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ซึ่งมีทั้งที่เป็นบุคลากรสังกัด หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานนั้นๆ อย่างไรก็ตาม บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของนักส่งเสริมการเกษตร จะมีลักษณะเป็นการกระตุ้น การชี้แนะ การสนับสนุนทางด้านความรู้และเทคโนโลยี

เพื่อให้เกษตรกรเข้าใจ รู้จักปัญหาทางการเกษตรที่ตนเองประสบอยู่ เกิดภาวะต้องการการเปลี่ยนแปลง หรือต้องการปรับปรุงกรรมวิธีการผลิตทางการเกษตรให้ดีขึ้น เพื่อความสนใจและต้องการรับเอาเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ เข้าไปปรับปรุงในไร่นาของตนเอง นักส่งเสริมการเกษตรก็เช่นเดียวกับนักส่งเสริมอาชีพในสายงานอื่นๆ ที่มีจุดหมายที่จะให้เกษตรกรรู้จักพึ่งตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีนักส่งเสริมการเกษตรเป็นพี่เลี้ยงคอยสนับสนุนทางด้านความรู้และเทคโนโลยี สำหรับใช้ประกอบการในไร่นาของเกษตรกร (เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ, 2549, น.4-5) ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. นักส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงานรัฐ

นักส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงานรัฐมีสถานะเป็นข้าราชการ หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในการพัฒนาชนบทและได้ทำหน้าที่ในบทบาทของ “นักส่งเสริมการเกษตร” นั้น มีอยู่หลายหน่วยงาน เช่น กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นต้น และมีหน่วยงานที่ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักในส่วนของภาครัฐที่มีบทบาทหลักในการส่งเสริมการเกษตร คือ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในส่วนของงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มอบให้บุคลากรที่มีตำแหน่ง “นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร” ของสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร หรือที่รู้จักในนาม “เกษตรตำบล” เป็นตัวแทนกระทรวงฯ มีหน้าที่ในการส่งเสริมการผลิตพืช สัตว์ ประมง แก้ไขปัญหาของเกษตรกร โดยบูรณาการการทำงาน เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีและส่งเสริมการเกษตรตามภารกิจของหน่วยงานต่างๆ ผ่านกลไกของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นกลไกของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเกษตรของพื้นที่ตนเอง

2. นักส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงานภาคเอกชน

นักส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) นักส่งเสริมการเกษตรขององค์การภาครัฐกิจ

นักส่งเสริมการเกษตรขององค์การภาครัฐกิจ เป็นพนักงานขององค์การเอกชน ได้แก่ บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นต้น และมีเอกชนที่ทำธุรกิจจำหน่ายปัจจัยการผลิตทางการเกษตรให้กับเกษตรกร ได้แก่ เมล็ดพันธุ์ พันธุ์สัตว์ ปุ๋ย สารเคมีกำจัดศัตรูพืช เครื่องจักรกลการเกษตร เอกชนเหล่านี้นอกจากการจำหน่ายปัจจัยการผลิตทางการเกษตรแล้ว ยังทำหน้าที่ในการส่งเสริมแนะนำวิชาการเกษตรแก่เกษตรกรด้วย เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกษตรกรนำปัจจัยการผลิตไปใช้ได้ถูกต้อง

2.2) นักส่งเสริมการเกษตรขององค์การนอกภาครัฐคนทำงานในองค์กรเหล่านี้ปกติเป็นคนที่ต้องการเห็นความยุติธรรมในสังคม หรือต้องการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสังคมส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมมาตั้งแต่ยังเป็นเด็ก เขาอาจเป็นนักเรียน นักศึกษา บางคนทำงานเต็มเวลา และเป็นอาชีพหรือทำตลอดชีวิต บางคนมีอาชีพหลักอยู่แล้วมาร่วมงานแบบอาสาสมัคร เช่น อาจารย์ ครู แพทย์ นักกฎหมาย นักธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งองค์การพัฒนาเอกชนมักจะทำงานในเรื่องและประเด็นที่หน่วยงานของรัฐมักจะทำได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดของระบบ สถาบัน รวมทั้งเป็นงานที่ต้องทำด้วยชีวิตจิตใจ ด้วยความเสียสละ ไม่แสวงหากำไร (non – profit organization) เช่น งานช่วยเหลือเด็กเร่ร่อน เด็กที่ถูกละเมิด ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้อพยพ แรงงานต่างชาตินานาชาติ

ทั้งนี้ บทบาทนักส่งเสริมของหน่วยงานของรัฐและเอกชน มีลักษณะที่เหมือนกัน แต่ต่างกันในเรื่องวัตถุประสงค์ เทคนิค และวิธีการในการโน้มน้าวจิตใจของเกษตรกร บทบาทนักส่งเสริมโดยทั่วไปจึงสามารถแบ่งออกเป็น 8 บทบาท (จินดา ขลิบทอง และฉัตรฐา พลเสน, 2560, น.20) ดังนี้

1. ผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลง โดยกระตุ้นให้ตื่นตัว มีความต้องการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี นักส่งเสริมต้องเป็นตัวเร่งช่วยเกษตรกรในการวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง ให้เขาผู้แจ้งเห็นจริงด้วยตนเองว่ามีทางที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งองค์ประกอบของการนำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการ (อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์, 2558, น.21-22) ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ สรรพคุณ ใฝ่หาใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต และเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน และการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์

1.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล(Individual Consideration: IC) หมายถึง ผู้นำ จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน

2. ทักษะ โดยให้คำแนะนำและคำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งในวิชาการทางเกษตรหรือเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งรูปแบบให้คำปรึกษารายบุคคลหรือรายกลุ่ม ซึ่งกระบวนการในการให้คำปรึกษา (กฤตวรรธน์ คำสม, 2554, น.27) มีดังนี้

2.1 ขั้นการสร้างสายสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพ

การสร้างสายสัมพันธ์ และการสร้างสัมพันธ์ภาพนั้นจะครอบคลุมทุกขั้นตอนของการให้คำปรึกษา ในครั้งแรกที่พบกับผู้รับปรึกษาจนกระทั่งครั้งสุดท้ายที่พบกัน ในขั้นตอนของการให้คำปรึกษาแต่ละขั้นตอนจะมีความคาบเกี่ยวกัน เช่น ขั้นการประเมินปัญหาจะเริ่มขึ้นในขณะที่ได้สร้างสัมพันธ์ภาพแล้ว หรือการกำหนดเป้าหมายจะเริ่มเมื่อมีการการประเมินปัญหาแล้ว

2.2 ขั้นการกำหนดหรือการระบุปัญหา

ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการเลือกและแยกประเภทของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้รับคำปรึกษา และเหตุผลในการที่มาขอรับคำปรึกษา และทำการระบุปัญหา ซึ่งในขั้นนี้จะทำการกำหนดปัญหาได้ 3 วิธีได้แก่ (1) การกำหนดปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองเชิงทฤษฎีและหลักปรัชญาของผู้ให้คำปรึกษา (2) การกำหนดปัญหาขึ้นอยู่กับการแสดงเงื่อนไขในสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษาขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม และ(3) มุมมองของผู้รับคำปรึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมของตนเอง

2.3 ขั้นการกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสำเร็จของการให้คำปรึกษา การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการทำสัญญาที่สร้างเงื่อนไขของแนวทางในการกระทำ หรือผลที่ได้รับ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญเพราะว่าผู้ให้คำปรึกษาจะรู้ว่าจะให้คำปรึกษาไปในทิศทางใด

2.4 ขั้นการเริ่มต้นการให้ความช่วยเหลือหรือแก้ปัญหา

การเริ่มการให้คำปรึกษาช่วยเหลือนั้น ผู้ให้คำปรึกษาอาจจะมีมุมมองต่างๆ ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษา โดยช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยน และจัดการเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ทั้งในช่วงของการให้คำปรึกษา และในโลกแห่งความเป็นจริงของผู้รับคำปรึกษา เป็นต้น

2.5 ขั้นการยุติ และติดตามผล

ผู้ให้คำปรึกษาย้ำความเข้าใจที่เกิดขึ้นระหว่าง ที่ให้คำปรึกษา และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา มีแรงจูงใจและกำลังใจ ที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

3. ครู/ผู้ถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร ตลอดจนสมาชิกครัวเรือนของเกษตรกรเกี่ยวกับกิจกรรมในอาชีพที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการผลิตพืช สัตว์ ประมง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยสอนให้ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือการสอนของนักส่งเสริม มี 3 ขั้นตอน (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ และสุรพล เศรษฐบุตร, 2553, น.4-26) ดังนี้

3.1 การวางแผนการสอน (planning)

3.1.1 ศึกษาสภาพการณ์ในท้องถิ่น

3.1.2 เลือกเรื่องที่จะส่งเสริมและถ่ายทอดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

3.1.3 ตั้งวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน

3.1.4 คิดหาวิธีการสอน ซึ่งมี 3 แบบ คือการส่งเสริมรายบุคคล การส่งเสริมแบบกลุ่ม การส่งเสริมมวลชน

3.1.5 การให้มีส่วนร่วม

3.1.6 เตรียมสื่อการสอน เพื่อสร้างความน่าสนใจ และความเข้าใจ

3.2 การดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดความรู้

3.3 การประเมินผลการส่งเสริมถ่ายทอดความรู้

4. เป็นนักปฏิบัติ ร่วมกระบวนการทำงานกับชุมชน เพื่อให้การทำงานร่วมกับชุมชนเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธาแก่ชุมชน ซึ่งบทบาทของนักปฏิบัติ หรือวิทยากรกระบวนการในการทำงานร่วมกับชุมชนเกษตรกร มีขั้นตอนการปฏิบัติ (ทวิศักดิ์ นพเกษตร, 2558, น.19) ดังนี้

4.1 ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่กำลังทำอยู่จริง

4.2 เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเกษตรกร โดยลดบทบาทการเป็นผู้ถ่ายทอด หรือชี้แนะเกษตรกร แต่จะมีลักษณะของการตั้งประเด็นให้คิด หรือทำงานร่วมกัน การส่งเสริมให้ค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องและจำเป็น กระตุ้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง/การเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร คำปรึกษา ข้อคิดเห็น บางประการเฉพาะที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น

4.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่มมากกว่ารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง แต่ยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของเกษตรกร

4.4 ส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกในกลุ่มกันเองในการแก้ไขปัญหาอย่างเจาะจงตรงประเด็นกับสภาพความเป็นจริงของกลุ่ม มิใช่ใช้แนวทางหรือสูตรสำเร็จจาก

หน่วยงานส่วนกลางหรือสำนักต่างๆ ไปแก้ปัญหา ถ้าเป็นการฝึกอบรมต้องมีการสำรวจ ประเมิน ความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงเสียก่อน มิใช่จัดแล้วจึงหาผู้เข้ารับการอบรมภายหลัง

4.5 ส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์และความพึงพอใจด้วยตัวเกษตรกรเอง มิใช่โดย ตัววิทยากรกระบวนการหรือเจ้าหน้าที่ เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เกษตรกรต้องการ จริงๆ มิใช่ให้รู้เพียงผิวเผินแต่ไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ได้คงจรต่อไปนี้

5. นักจัดการองค์กร ในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร เพื่อสร้างอำนาจต่อรอง กับภายนอก ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง

บทบาทนักส่งเสริมที่เป็นนักจัดการองค์กร นั้นถือว่าเป็นนักพัฒนาที่ทำงานร่วมกับ กลุ่มหรือองค์กรเกษตรกร โดยมีขั้นตอนวิธีการทำงาน (เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ, 2556, น.11-44) ดังนี้

5.1 ระยะเวลาเตรียมกลุ่ม นักส่งเสริมการเกษตรต้องศึกษาชุมชน/องค์กร จุดประเด็น พุคคย และเสนอข้อมูล

5.2 ระยะเวลาก่อตั้งกลุ่ม นักส่งเสริมการเกษตรต้องให้ข้อมูลเพิ่มเติม สร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงาน และประสานภาคีเพิ่ม

5.3 ระยะเวลาทำกิจกรรม/ปรับตัวดำรงอยู่ นักส่งเสริมการเกษตรต้อง สนับสนุน กิจกรรม ร่วมสรุปบทเรียน ประสานภาคีเพิ่มและ ติดตามให้กำลังใจต่อเนื่อง

5.4 ระยะเวลาเข้มแข็ง/ขยายตัว นักส่งเสริมการเกษตรต้องเชื่อมกลุ่ม/ชุมชน จัดเวที สนับสนุนกิจกรรมเครือข่าย และให้ข้อมูลแก่เครือข่าย

6. นักประสานงาน โดยประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เข้าไป ส่งเสริม เผยแพร่หรือวิจัยในกิจกรรมต่างๆที่จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชนบท อีกทั้งยังทำให้ การทำงานเป็นไปด้วยความสอดคล้องราบรื่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน การประสานงานสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553, น.12) คือ

6.1 การประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบมีพิธีรีตรอง ที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีหนังสือติดต่อหรือ

6.2 การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบไม่มี พิธีรีตรองเพียงแต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามจังหวะเวลาเดียวกัน และ ด้วยจุดประสงค์เดียวกัน การดำเนินการต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัว แจ่มเป็นลาย ลักษณะอักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

7. นักประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและเกษตรกร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

บทบาทนักประชาสัมพันธ์ที่นักส่งเสริมต้องกระทำ (สุกัญญา อธิปอนันต์ และ สำราญ สารบรรณ, 2553, น.17-18) มีดังนี้

7.1 การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ เป็นการกระจายข่าวสารต่างๆ หรือเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรไปสู่กลุ่มเกษตรกร เพื่อรับทราบและเกิดความรู้ความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของผู้เผยแพร่

7.2 การจูงใจ เป็นการให้ความรู้และการทำความเข้าใจ โน้มน้าวจิตใจผู้ถูกจูงใจให้คล้อยตามเปลี่ยนเจตคติและตัดสินใจปฏิบัติตามด้วยตัวของเขาเอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทั้งสองฝ่ายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน

7.3 การกระตุ้นเตือน เป็นการเตือนให้กลุ่มประชาชนเป้าหมายของการประชาสัมพันธ์ประพฤติปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ ที่เขาต้องหรือควรปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม เช่น การไปเยี่ยมเยียน การสอบถามถึงการดำเนินงาน การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

7.4 การป้องกันแก้ไขความเข้าใจผิด หมายถึงการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายในด้านเกิดความไม่เชื่อถือ ไม่ไว้วางใจ หรือไม่ให้การสนับสนุนร่วมมือด้วยประการใดก็ตาม ดังนั้นการป้องกันความเข้าใจผิดต้องทำก่อนที่จะมีความเข้าใจผิด และถ้าเกิดขึ้นแล้วก็ต้องดำเนินการแก้ไขให้เป็นความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้

7.5 การเสนอข่าวด่วน เมื่อมีเหตุการณ์เร่งด่วน เช่น เกิดโรคติดต่อหรือโรคระบาดที่ร้ายแรง รัฐจำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์โดยรีบด่วน เพื่อให้เกษตรกรทราบ รวมทั้งจะได้ป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของโรคได้อย่างทันเหตุการณ์

7.6 การเตรียมเกษตรกรก่อนรับการส่งเสริมและเป็นตัวเร่งให้รับการส่งเสริม บทบาทของการประชาสัมพันธ์ในกระบวนการยอมรับ เริ่มต้นจากการเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ เพื่อให้เกษตรกรรับทราบและเห็นความสำคัญของข่าวสารและความรู้ที่ประชาสัมพันธ์ เมื่อเกษตรกรเห็นคุณค่าจะเกิดความสนใจซึ่งเป็นการเร่งเร้าให้เกษตรกรต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม จากนั้นเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่จะออกไปส่งเสริมเยี่ยมเยียน ให้คำแนะนำเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มจนเกษตรกรยอมรับความรู้นั้น

8. นักวิจัยและพัฒนา โดยต้องมีการศึกษาถึงความเหมาะสมทางสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากนั้นค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรและปรับวิชาการให้เหมาะสมกับสภาพ

บทบาทนักวิจัยและพัฒนา ที่นักส่งเสริมต้องกระทำ (สุกัญญา อธิปอนันต์ และ สาราญ สารบรรณ, 2553, น.16-17) มีดังนี้

8.1 นักส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกร ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาในงานการเกษตร วิเคราะห์หาสาเหตุ

8.2 ค้นคว้าหาข้อมูล ค้นหาคำตอบด้วยการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

8.3 วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล ทำให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ และนำไปใช้ทำให้อาชีพการเกษตรได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของเกษตรกร

จากบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร สามารถสรุปได้ว่านักส่งเสริมการเกษตรเป็นนักพัฒนาที่มาจากนอกชุมชน อาจจะมาจกหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงานของรัฐและเอกชน มีลักษณะที่เหมือนกัน แต่ต่างกัน ในแง่วัตถุประสงค์ เทคนิค และวิธีการในการโน้มน้าวจิตใจของเกษตรกร บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรโดยทั่วไปจากการศึกษารวบรวมแล้วแบ่งออกเป็น 8 บทบาท ดังนี้ (1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ที่ปรึกษา (3) ครู/ผู้ถ่ายทอด (4) นักปฏิบัติ (5) นักจัดการองค์กร (6) นักประสานงาน (7) นักประชาสัมพันธ์ และ (8) นักวิจัยและพัฒนา ซึ่งบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เช่นเดียวกันที่นักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องนำ 8 บทบาท ที่กล่าวข้างต้นนั้นไปใช้ในการดำเนินงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายของนโยบายภาครัฐ ได้อย่างสำเร็จ

3.1 บทบาทการส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนา

การส่งเสริมการเกษตรนับว่ามีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวเชื่อมระหว่างแหล่งวิชาการไปสู่เกษตรกรผู้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้แก่เกษตรกรในอันที่จะสร้างความสามารถในการผลิตให้ได้ผลผลิตอย่างมีคุณภาพ และพัฒนารายได้เศรษฐกิจครอบครัวและชุมชนในชนบทเป็นสำคัญดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการส่งเสริมการเกษตรมีบทบาท (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์, 2556, น.4-49 ถึง 4-50) ดังนี้

3.1.1 การส่งเสริมมีบทบาทหลักต่อการผลิตทางเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการผลิต โดยสามารถเร่งและกระตุ้นการผลิตให้บรรลุเป้าหมายของการผลิต ผลิตผลการเกษตรตามเป้าหมาย

โดยมีการนำเทคโนโลยีที่รู้ไปถ่ายทอดให้เกษตรกรเร่งการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันการส่งเสริมมีบทบาทมุ่งปรับเปลี่ยนการผลิตให้เป็นในลักษณะของความยั่งยืนของการพัฒนาการเกษตร

3.1.2 การส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทในเชิงแก้ไขปัญหาในการพัฒนาการเกษตร

จากปัญหาการพัฒนาภาคการเกษตร เช่น ปัญหาของการผลิต ปัญหาความยากจน ปัญหาของการใช้เทคโนโลยีการผลิต และจากปัญหาของการสร้างผลต่อสภาวะความสมดุลและความเสียหายของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นั้น ทำให้การส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทแก้ไขปัญหาในการพัฒนาเกษตรกรให้สามารถเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ ตลอดจนเกิดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีบทบาทในการพัฒนาทากกว่าที่กล่าว คือ

1) บทบาทของการส่งเสริมในการพัฒนาการเกษตร (Agricultural

Development) การส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทในการเชื่อมโยงเทคโนโลยีการผลิตไปสู่การปฏิบัติพัฒนาผลผลิตของเกษตรกร การสร้างความรู้ให้แก่เกษตรกรให้สามารถดำเนินการ ดังนี้

(1) การผลิตผลผลิตการเกษตรอย่างชาญฉลาด สามารถที่จะผลิตได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของตลาด คุ่มค่าการลงทุน เกรดดีสินเชื่อ และผลตอบแทน ทำให้เกิดความมั่นคง ความปลอดภัยและคุณภาพทางอาหาร

(2) การผลิตโดยการใช้เทคโนโลยีการผลิตอย่างเหมาะสมกับสภาพของทรัพยากร การส่งเสริมการผลิตจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนางานวิจัย เพื่อเป็นการสนับสนุนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การผลิตโดยเน้นการระมัดระวังต่อการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมกับการผลิต สามารถธำรงรักษาทรัพยากรเพื่อการผลิต ตลอดจนสามารถพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้นด้วย และยังสามารถดำเนินการกำหนดแนวทางการผลิตโดยธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

(4) การผลิตผลผลิตการเกษตรไปสู่การพัฒนาในเชิงอุตสาหกรรมแปรรูปได้ เนื่องจากการพัฒนาการเกษตรต้องมุ่งไปสู่อุตสาหกรรมจึงจะสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างเต็มที่และประสบผลสำเร็จ การพัฒนาการเกษตรเชิงอุตสาหกรรมเกษตร จึงเป็นทางออกสำคัญยิ่ง

2) บทบาทของการส่งเสริมในการพัฒนาชีวิตและครอบครัวเกษตรกร (Farm Family) การพัฒนาการเกษตรเป็นพื้นฐานสำคัญของเกษตรกร หากมีการส่งเสริมที่มุ่งเน้นพัฒนาชีวิตและครอบครัว เกษตรกร จะส่งผลให้เกษตรกรย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ คือ การพодиพอดอยู่กับ มีความสุข สามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด

3) บทบาทของการส่งเสริมการเกษตรต่อการพัฒนาชุมชนในชนบท(Rural Development) เป็นผลของการพัฒนาการเกษตรอันเป็นผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐานของชนบท หากสามารถพัฒนาการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะสามารถดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ของชนบทให้เจริญได้ และจะเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาด้านกายภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อชุมชนชนบทเข้มแข็งความอยู่ดี มีสุขจะย่อมเกิดขึ้น

4) บทบาทของการส่งเสริมต่อการพัฒนาประเทศ(National Development) การพัฒนาใดๆก็ตามย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประชาชาติเป็นสำคัญ โดยเฉพาะประเทศเกษตรกรรมที่มีพื้นฐานเศรษฐกิจจากการเกษตรโดยประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม เช่น ประเทศไทย ดังนั้น เมื่อประชากรส่วนใหญ่พัฒนา มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ดังคำกล่าวที่ว่า “ประชาชนมั่งคั่ง ประเทศมั่นคง”

จากบทบาทการส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนา สรุปได้ว่าการส่งเสริมการเกษตรนั้น มีบาทในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกร ก่อให้เกิดการพัฒนาการเกษตรเป็นพื้นฐานอันเป็นผลต่อการพัฒนาผลผลิต รายได้ เศรษฐกิจ ชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรและครอบครัวเกษตรกร การพัฒนาชุมชนชนบทและการพัฒนาประเทศเป็นสำคัญ

3.2 แนวทางการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร

การที่นักส่งเสริมการเกษตรจะเป็นบุคลากรที่พร้อมในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและปัญหาต่าง ๆ ค่อนข้างจะซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้แบบบูรณาการในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้ชุมชนเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในที่สุด ซึ่ง แนวทางการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรแบ่งเป็น 3 ด้านคือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบการบริหารขององค์กร การพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา (จินดา ขลิบทอง และฉัตรฐา พลเสน, 2560, น.7-25 ถึง 25-30) ดังนี้

1. การพัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งการที่บุคคลที่ทำงานอยู่ในสังคมใดก็ตามจะมีการพัฒนาตนเองหรือที่เรียกว่า “Mindset” (ชุดความคิด) ซึ่งชุดความคิด คือ กรอบของความคิดหรือแนวทางการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกรวมทั้งทัศนคติ โดยแบ่งได้เป็น 2 ชุดความคิดคือ 1) ชุดความคิดที่จำกัด (fixed mindset) คือคุณสมบัติพื้นฐานที่มีตั้งแต่ต้น เช่น ความฉลาด หรือความสามารถ มีลักษณะคงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 2) ชุดความคิดที่เติบโต (growth mindset) ที่มีพื้นฐานมาจากคุณสมบัติฐานสามารถพัฒนาได้จากความพยายามหรืออีกนัยหนึ่ง คือมนุษย์มี

ความแตกต่างกันในด้านไม่ว่าจะเป็นพรสวรรค์ตั้งแต่เริ่ม ความสนใจ หรืออารมณ์ และทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตขึ้นได้จากประสบการณ์และนำไปประยุกต์ใช้ (Dweek, 2006)

การพัฒนาชุดความคิดเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บุคคลทำงานในองค์กรเดียวกันมีความเข้าใจที่ตรงกัน และองค์กรเกิดความยั่งยืน การปรับเปลี่ยนฐานความคิดต้องเริ่มต้นที่ การปรับกรอบความคิดของบุคคลเพื่อปรับวิธีการที่คนแสดงออกและวิธีคิด ซึ่งประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก นอกจากนี้ แรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยปรับ mindset จากความต้องการ 3 ประการ Ajzen (1991) โดยประการที่หนึ่ง จะต้องให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกและควบคุมได้ ประการที่สอง บุคคลจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวกเกี่ยวกับพฤติกรรม ประการที่สาม เป็นสิ่งที่สำคัญ คือ การมีบรรทัดฐานในพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการคาดหวัง และการสนับสนุนจากองค์กร โดยกระบวนการพัฒนาชุดความคิดนั้นหลักการที่สำคัญ 6 ประการ (Reeve & Assor, 2011) ดังนี้

- 1.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งนำไปสู่การเรียนรู้ของบุคคล
- 1.2 การทำให้บุคคลเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในตัวเอง
- 1.3 การสร้างให้บุคคลเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
- 1.4 การแก้ปัญหาพร้อมกันด้วยการวิพากษ์ประภการณ์ในอดีตนำไปสู่การค้นพบ
- 1.5 การทำให้บุคคลเกิดการชี้ว่าตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ
- 1.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ

2. พัฒนาจากระบบการบริหารขององค์กร (ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2557-2558 ในด้านองค์กรคุณภาพ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร) ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (WORKFORCE Environment) องค์กรต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อผลสำเร็จขององค์กรดังนี้

2.1.1 ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Capability และ Capacity) มีวิธีการประเมินความต้องการด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ การรับรองมาตรฐานและกำลังคนที่องค์กรจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ

2) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members) วิธีการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ บุคลากรใหม่จะเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทาง มุมมอง (Ideas) วัฒนธรรม และความคิด (Thinking) ของชุมชนของบุคลากรที่องค์กรจ้าง และชุมชนของลูกค้า

3) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment) วิธีการในการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากร เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร (CORE COMPETENCIES) ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ/กิจการ มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย

4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management) องค์กรมีวิธีการในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงกำลังคนที่องค์กรมีอยู่ในแต่ละระดับ (Staffing Levels) วิธีการในการบริหารบุคลากร บริหารความต้องการของบุคลากรและขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ป้องกันการลดจำนวนของบุคลากรและลดผลกระทบหากเกิดกรณีดังกล่าว วิธีการในการเตรียมการและบริหารในช่วงที่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากร

2.1.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)

1) สภาพแวดล้อมการทำงาน (WORKFORCE Climate) องค์กรมีการดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้าง ความมั่นใจและปรับปรุงให้ดีขึ้นในด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ และความสะดวกในการ เข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร มีการกำหนดตัววัดและเป้าประสงค์ในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

2) นโยบายการบริการและสิทธิประโยชน์ (WORKFORCE Benefits and Policies) องค์กรสนับสนุนบุคลากรโดยการกำหนดให้มีการบริการสิทธิประโยชน์และนโยบาย ออกแบบสิ่งดังกล่าวให้เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย รวมทั้งความแตกต่างของกลุ่มและส่วนของบุคลากร มีการจัดสิทธิประโยชน์ที่สำคัญให้บุคลากร

2.2 ความผูกพันของบุคลากร (WORKFORCE Engagement) องค์กรต้องมีการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล การลดจำนวนของบุคลากรและลดผลกระทบหากเกิดกรณีดังกล่าว วิธีการในการเตรียมการและบริหารในช่วงที่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากร

2.2.1 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (WORKFORCE PERFORMANCE)

1) องค์ประกอบของความผูกพัน (Elements of ENGAGEMENT)

- องค์การมีวิธีการอย่างไรในกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน วิธีการ กำหนดองค์ประกอบเหล่านี้แตกต่างกันอย่างไรตามกลุ่มและส่วนของบุคลากร

2) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) องค์การมีวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน มีวิธีการทำให้มั่นใจได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของ มุมมอง (Ideas) วัฒนธรรม และความคิด (Thinking) ของบุคลากร

3) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management) องค์การมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและเกิดความผูกพันของบุคลากร มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสร้างเสริมยอมรับความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างฉลาด (INTELLIGENT RISK taking) ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างเสริมการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ/กิจการ และสร้างเสริมการบรรลุผลสำเร็จของ แผนปฏิบัติการ

2.2.2 การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)

1) การประเมินความผูกพัน (Assessment of ENGAGEMENT)

องค์การมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร วิธีการและตัววัด ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มและส่วนของบุคลากร องค์การใช้ตัวชี้วัดอื่นๆ เช่น การรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กร การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผลิตภาพ เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร

2) ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ/กิจการ (Correlation with Business RESULTS) องค์การมีวิธีการในการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ/กิจการสำคัญที่ เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงทั้ง ความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ทางธุรกิจ/กิจการ

2.3 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (WORKFORCE and Leader Development)

2.3.1 ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development System) องค์การมีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการขององค์กรและการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้บริหาร และผู้นำ โดยพิจารณาถึงสมรรถนะหลักขององค์กร (CORE

COMPETENCIES) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กรและการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนจริยธรรม และวิธีปฏิบัติทางธุรกิจ/กิจการอย่างมีจริยธรรม ปรับปรุงการมุ่งเน้นลูกค้า ทำให้มั่นใจถึงการถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่จะลาออกหรือเกษียณอายุ ทำให้มั่นใจว่ามีการผลักดันให้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (EFFECTIVENESS of LEARNING and Development) องค์กรมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

2.3.3 ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Progression) องค์กรมีวิธีการในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีวิธีการในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารและผู้นำ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา (Nav R. Ghimire & Robert A. Martin., 2011)

3.1 การพัฒนานักส่งเสริมก่อนการปฏิบัติงาน

3.1.1 การเตรียมการก่อนดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

3.1.2 ด้านการเตรียมตัวเมื่อพบเกษตรกร

3.2 การพัฒนานักส่งเสริมในขณะปฏิบัติงาน ในเรื่องดังนี้

3.2.1 การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ สู่เกษตรกร

3.2.2 การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมพัฒนาเกษตรกร

3.3 การพัฒนานักส่งเสริมหลังการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร การ

ประเมินผลการดำเนินงาน/โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และวางแผนการทำโครงการ กิจกรรมที่เหมาะสมต่อไป

จากแนวทางการพัฒนาบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร สรุปได้ว่าการพัฒนาบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรจะประสบความสำเร็จได้ดีเพียงไรขึ้นอยู่กับทุกฝ่ายต้องมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาชุมชน เพื่อประโยชน์ของชุมชนอย่างแท้จริง การพัฒนาบทบาทก็จะทำให้สำเร็จได้ไม่ยาก โดยการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรด้วยตนเอง การพัฒนาจากการบริหารขององค์กร และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา

4. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของไทย

4.1 การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ผ่านมาของประเทศไทย

4.1.1 การพัฒนาการเกษตร ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)

สุรพล จารุพงศ์ (2556, น.12-14) การพัฒนาการเกษตรของประเทศไทย ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน ในมิติต่างๆที่ครอบคลุมด้านการเกษตรภาพรวมทั้งหมด ได้แก่

1) *พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกร* เพื่อให้เกษตรกรมีความสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีภูมิคุ้มกันพร้อมรับความเสี่ยงด้านการผลิต การตลาด และมีการกระจายรายได้ทั่วถึง มีความสามารถในการผลิตและการตลาด ก้าวสู่ผู้จัดการฟาร์มที่เป็นมืออาชีพ (Smart Farmer) พร้อมทั้งพัฒนา สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เขาสู่ภาคเกษตรทดแทนรุ่นเดิม ส่งเสริมให้องค์กรเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน พัฒนาระบบประกันความเสี่ยง การเกษตร และผลักดันให้มีการพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานด้านการเกษตร

2) *พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าเกษตร และความมั่นคงอาหาร* เพื่อสร้างฐานการผลิตภาคการเกษตรให้เข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรและอาหารให้มีความสามารถในการแข่งขัน เน้นลดต้นทุนการผลิต และพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานสินค้าเกษตร กำหนดเขตเกษตรเศรษฐกิจ (Zoning) ส่งเสริมการผลิตที่เป็นต่อสิ่งแวดล้อม

3) *พัฒนาทรัพยากรเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สมดุลและยั่งยืน* เพื่อสร้างและพัฒนาระบบใช้ทรัพยากรเกษตรและ โครงสร้างพื้นฐานการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพฟื้นฟู ทรัพยากรการเกษตรให้มีความเหมาะสมต่อการผลิตทางการเกษตรอย่างยั่งยืน

ส่วนการส่งเสริมการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยเน้นในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการเกษตร การพัฒนาเกษตรกรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ และการบริหารจัดการและให้บริการที่ดีแก่เกษตรกร การส่งเสริม การเกษตรจึงมุ่งเน้นการดำเนินงานในทิศทางที่สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ด้านการเกษตรโดยมีประเด็น ดังนี้

1) *พัฒนาการผลิตและบริหารจัดการสินค้าเกษตร* เพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตรไทยซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้ไทยก้าวสู่การเป็นครัวโลก

2) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการศัตรูพืช เพื่อลดความเสี่ยงจากการระบาดของศัตรูพืช และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการศัตรูพืชของชุมชน

3) ส่งเสริมการใช้ปัจจัยการผลิตและการเกษตรกรรม เพื่อให้เกษตรกรสามารถผลิต จัดหา และใช้ปัจจัยการผลิตอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เกษตรกรสามารถพึ่งตนเองด้านปัจจัยการผลิต และลดความเสี่ยงในการขาดแคลนปัจจัยการผลิต

4) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจและวิสาหกิจชุมชน ให้มีศักยภาพทั้งด้านการผลิตและการบริหารจัดการ สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานร่วมกับกลุ่ม/องค์กรเกษตรกร/ชุมชน ทั้งในเชิงธุรกิจและคุณภาพชีวิต

5) ส่งเสริมระบบเกษตรกรรมในการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนของภาคการเกษตร เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพการเกษตรควบคู่กับการฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นฐานการผลิตของภาคการเกษตรได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

6) การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตสินค้าเกษตร เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศในการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาการเกษตร การอนุรักษ์และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดินทางปัญญาและภูมิปัญญาในการผลิตทางการเกษตร

7) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการส่งเสริมให้หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค มีบทบาทมากขึ้นและเป็นเจ้าภาพหลักในการส่งเสริม พัฒนา และให้บริการต่างๆ ในระดับพื้นที่ รวมทั้งมีการบูรณาการงานพัฒนาพัฒนาการเกษตรร่วมกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชน

4.1.2 ผลการพัฒนาการเกษตร ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับ 11 (พ.ศ.2555-2559)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, น.8) ได้สรุปผลการพัฒนาการเกษตรที่ผ่านมาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มี ดังนี้

- 1) การพัฒนาในภาคเกษตรมีความล่าช้ากว่าในสาขาเศรษฐกิจอื่นๆ
- 2) ผลผลิตทางการผลิตต่ำเนื่องจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สนับสนุนมีน้อย
- 3) ในขณะที่คุณภาพดินแย่ง มีการใช้ที่ดินไม่เหมาะสม และการบริหารจัดการน้ำยังไม่เป็นระบบ

- 4) สาขาเกษตรต้องเผชิญกับความผันผวนของสภาพภูมิอากาศ
- 5) ราคาสินค้าโดยไม่มีระบบประกันความเสี่ยงที่เหมาะสม
- 6) การให้ความช่วยเหลือโดยรัฐในลักษณะของการอุดหนุน โดยไม่ได้ยึด

โยงเข้ากับการเพิ่มประสิทธิภาพจึงเป็นภาระงบประมาณในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งผลการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับ บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2540, น.10-13) ได้สรุปจากผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาการเกษตรภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับที่ได้ผ่านพบว่าปัญหาที่สำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเกษตรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไปนั้นมีหลายประการดังนี้

1) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

(1) ที่ดินเพื่อการผลิตทางเกษตรลดลงและไม่เพียงพอ เนื่องจากประชากรที่เพิ่มขึ้น ที่ดินไม่พอสำหรับประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการบุกรุกทำลายป่า การขยายตัวด้านอุตสาหกรรมและบริการ

(2) ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการพัฒนาประเทศช่วงที่ผ่านมา ได้มีการระดมใช้ทรัพยากรธรรมชาติทั้งที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ ประมง และแร่อย่างสิ้นเปลืองไม่ประหยัด

(3) ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร การชลประทานยังกระจายไม่ทั่วถึงจุดที่ทำการเกษตร โดยเฉพาะท้องดินที่ยังแห้ง ก้นดาด เนื่องจากปัญหารวางแผนส่งน้ำและการบำรุงรักษาระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร

(4) การเน่าเสียของน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำเพื่ออุปโภค จากการขยายการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในชนบทหรือเขตชานเมือง ก่อให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเนื่องจากยังไม่มีระบบกำจัดกากของเสียหรือบำบัดน้ำเสียจากโรงงานที่ดีพอ จึงส่งผลต่อน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภค

2) ปัญหาการขาดแรงงานฝีมือ

แรงงานภาคเกษตรมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากอพยพย้ายเข้าไปทำงานหรือประกอบอาชีพอื่นในเมืองที่มีรายได้ดีกว่า

3) ปัญหาพื้นฐานเกี่ยวกับตัวเกษตรกร

(1) ด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นพื้นฐานในการจัดการในไร่นาให้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพื้นฐานศึกษาของเกษตรกรดีก็จะทำให้รู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เข้าใจและยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้

เร็ว และนำมาพัฒนาการเกษตรในด้านการผลิตและจำหน่ายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นยิ่งขึ้น

(2) ปัญหาคนยากจนและสินเชื่อบริษัทเกษตร เนื่องจากเกษตรกรยากจนทำให้ขาดทุนที่จะซื้อปัจจัยการผลิตหรือขยายกิจการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเกษตรที่ทำอยู่ให้ก้าวหน้า ประกอบกับระบบสินเชื่อเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอกับความต้องการของเกษตรกรรายย่อยที่ยากจนจำเป็นต้องกู้ยืม จึงไปอาศัยกู้เงินนอกระบบที่ดอกเบี้ยสูง

(3) ปัญหาด้านประสิทธิภาพและโครงสร้างการผลิต ซึ่งประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรของประเทศไทยโดยรวมยังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากปัญหาหลายๆ อย่างที่กล่าวมา เช่น ที่ดิน แรงงาน เงินทุน การศึกษา และการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่วนด้านโครงสร้างการผลิตทางการเกษตรก็มีความยากลำบากที่เราพึ่งพิงพืชเศรษฐกิจหลักไม่กี่ชนิด ทำให้มีความเสี่ยงด้านตลาด

(4) ปัญหาด้านการตลาดและรวมตัวของเกษตรกร เนื่องจากเกษตรกรมักไม่ค่อยคำนึงถึงตลาดที่ต้องการสินค้าในรูปแบบใด คือ ขายตามที่ได้ผลิตได้ นอกจากนี้การรวมตัวกันของเกษตรกรยังไม่เป็นปึกแผ่น จึงไม่มีอำนาจต่อรองตลาดทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และราคาสินค้าเกษตรที่ผลิตได้

จากการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ผ่านมาของประเทศไทย สามารถสรุปได้ว่า ปัญหาการพัฒนาการเกษตรที่ยังคงเกิดต่อเนื่อง แก้ไขยังไม่บรรลุผลสำเร็จ ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับที่ผ่านมา นั้นมี 3 ประเด็นหลัก คือ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาด้านฝีมือแรงงาน ปัญหาพื้นฐานเกี่ยวกับตัวเกษตรกร ซึ่งปัญหาเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุง และแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนักส่งเสริมการเกษตรมีส่วนช่วยในการผลักดันในการแก้ไขปัญหาการพัฒนานี้ต่อไป

4.2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ในยุค Thailand 4.0 ภายใต้แผนพัฒนาการเกษตร ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

สุวิทย์ เหมินทรีย์ (2559, น.2) ได้ระบุถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย ในยุค “ประเทศไทย 4.0” นั้น เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจขับเคลื่อนนวัตกรรม” กล่าวคือ ในปัจจุบัน เรายังติดอยู่กับโมเดลเศรษฐกิจ “ทำมาก ได้น้อย” เราต้องปรับเปลี่ยนเป็น ทำน้อย ได้มาก” นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติสำคัญ คือ

- 1) เปลี่ยนจากสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม”

2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การบริการมากขึ้น
ดังนั้น “ประเทศไทย 4.0” เป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญคือ

1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

3) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง(High Skilled-Labour)

นอกจากนี้ การปฏิรูปภาคเกษตรไทยให้ก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยแผนพัฒนาการเกษตรแผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มี 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา (เลอศักดิ์ รวีวระกุล ไพบูลย์, 2559, น.41) ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
- 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน
- 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

จากแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของไทย สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการเกษตรของไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และแนวทางการพัฒนาการเกษตรในยุคไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นั้น เป็นการปรับเปลี่ยนการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งเน้นตลาดนำการผลิต เพื่อให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทรัพยากรการเกษตรเกิดความสมดุลและยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา 4 ยุทธศาสตร์ คือ (1) สร้างความเข้มแข็ง

ให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร (2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน (3) เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (4) บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวที่สรุปนั้น นักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องนำมาเป็นกรอบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรกร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์การพัฒนาภาคการเกษตรของประเทศไทยต่อไป

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรเป็นการนำความรู้และวิทยาการที่ทันสมัยที่ได้มาจากการค้นคิดและวิจัยของนักวิชาการไปสู่เกษตรกร โดยมีองค์กรส่งเสริมการเกษตรเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดและแพร่กระจายความรู้ดังกล่าว การส่งเสริมการเกษตรยังเป็นการให้การศึกษาแก่เกษตรกรในรูปแบบของการให้ศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นครูผู้ให้ความรู้ โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนการพัฒนาประชาชนในชุมชน จากความหมายดังกล่าว การส่งเสริมการเกษตรจึงเป็นการพัฒนาที่กระตุ้นให้เกษตรกรเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เพื่อให้งานส่งเสริมการเกษตรบรรลุผลคือ บุคคลที่เรียกกันว่านักส่งเสริมการเกษตร ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรจัดเป็นนักพัฒนาที่มุ่งพัฒนาบุคคลเป้าหมายที่เป็นเกษตรกรและครอบครัวเกษตรกร โดยเนื้อหาในการพัฒนานั้นเป็นเนื้อหาด้านการเกษตร ที่เป็นอาชีพหลักของคนส่วนใหญ่ในชุมชน (กณณิศา บุญยั้ง, 2556, น.22)

5.1 หลักการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักการ (ศรีธัญญา ชูรัตน์, 2556, น.31) ดังต่อไปนี้

- 1) ให้บริการความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการผลิตด้วยการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่เกษตรกรบุคคลเป้าหมาย
- 2) เริ่มต้นจากภาวะความเป็นจริงที่มีอยู่ของเกษตรกร ได้แก่ สภาพปัญหา ความจำเป็นทักษะประสบการณ์ ทรัพยากร ภูมิปัญญา ระบบนิเวศ วัฒนธรรม และความพร้อมในด้านอื่นๆ

- 3) ให้เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายเป็นแกนหลักในการคิดค้น ตัดสินใจวางแผน การปฏิบัติรับประโยชน์ ประเมินผล และดำเนินการต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง
 - 4) ยึดหลักประชาธิปไตยในการพัฒนาตนเองของบุคคลเป้าหมาย
 - 5) เน้นการแก้ไขปัญหาและสนองความจำเป็นของเกษตรกรบุคคลเป้าหมาย
 - 6) จัดทำแผนงาน โครงการและแผนปฏิบัติที่มีความชัดเจนแน่นอนสามารถปฏิบัติได้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายด้วยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ
 - 7) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่น หมายรวมถึง วัฒนธรรม ปราชญ์ชาวบ้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรทางกายภาพและทรัพยากรอื่นๆที่มีอยู่ในพื้นที่
 - 8) ดำเนินการพัฒนาด้วยการชักจูงให้ผู้นำท้องถิ่นเป็นจุดเริ่มต้น
 - 9) มีการปฏิบัติต่อเนื่อง จริงจังและมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 10) ปฏิบัติกับสมาชิกในครอบครัวเกษตรกรทุกคน
 - 11) เกษตรกรเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเองเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ
 - 12) วางแผนส่งเสริมแตกต่างกันเป็นพื้นที่ย่อยๆเนื่องจากกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่มีความจำเป็นแตกต่างกัน
 - 13) ใช้คณะทำงานส่งเสริมที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติงานร่วมกัน
 - 14) สร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาเองและการส่งเสริมการเกษตรให้เกิดขึ้นกับบุคคลเป้าหมาย
 - 15) มีการติดตามนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำและประเมินผลอย่างต่อเนื่องจริงจังและสม่ำเสมอ
 - 16) วางแผนและดำเนินงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของผู้บริโภค
 - 17) รับทราบ เข้าใจและสอดคล้องในนโยบายยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาประเทศ
- จากหลักการส่งเสริมการเกษตร สามารถสรุปได้ว่า หลักการส่งเสริมการเกษตรนั้นเป็นการหลักการ 17 ประการที่ใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนเสร็จสิ้นกระบวนการของการส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการส่งเสริม นั่นคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป้าหมายไปในแนวทางที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็น แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ เนื่องจากความโน้มเอียงที่จะกระทำซึ่งเกิดจากภายในกระตุ้นและเป็นการกระทำที่มีเป้าประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้บุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังหรือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก หรือภายในเพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ (ชาญชัย เพชรคง, 2551, น.17)

5.2.1 ประเภทของการจูงใจ

การที่คนเราจะเรียน ทำงาน ได้ดีมากขึ้นหรือน้อยอยู่ที่การชี้แนะ จูงใจ กระตุ้น คนเราจะเกิดการเรียนรู้ หรือทำงานได้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อได้มีแรงจูงใจกระตุ้นเตือนมาจากทั้งภายในและภายนอก ถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่งมักทำให้เกิดการเรียนรู้หรือทำงานไม่ได้เต็มที่ แต่แรงจูงใจที่เกิดจากภายในจะก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทำงานได้ดีกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอก ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ประเภท (เกรียงศักดิ์ รอดเดช, 2551, น.17) คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงการจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองมีผลทำให้เราแสดงพฤติกรรมออกไปเพราะรักหรือชอบที่จะทำอย่างนั้นจากใจจริง เช่น เราชอบที่จะดูรายการแสดงดนตรีคอนเสิร์ตทางโทรทัศน์ ฉะนั้นเราจึงสนใจที่จะจำว่า รายการดังกล่าวมีในช่วงเวลาใดบ้างพอถึงเวลานั้นจะต้องทำตัวเองให้ว่างเพื่อที่จะได้มานั่งชมได้อย่างสนุกสนาน
2. การจูงใจภายนอก(Extrinsic Motivation) หมายถึงการจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากได้รับสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวเรา ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำให้เราทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น คำชมเชยเป็นสิ่งจูงใจแก่คนเราให้ทำพฤติกรรมที่นำมาซึ่งคำชมเชยคะแนนเป็นเป็น สิ่งจูงใจเกิดแรงจูงใจเรียนหรือวิทยุทองเป็นสิ่งจูงใจในการเล่นกีฬา เป็นต้น

จากประเภทแรงจูงใจ ที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานหรือการเรียนรู้ใดๆ ก็ตามจะทำได้ดีมากขึ้นหรือน้อยขึ้นอยู่การจูงใจที่เกิดจาก 2 ประเภทคือ การจูงใจจากภายในซึ่งเกิดจากภายในตนเอง และการจูงใจจากภายนอก ซึ่งเกิดจากได้รับสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวเรา ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำให้เราแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา

5.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (*Two – Factor Theory*)

Herzberg ได้วิจัยและได้สรุปทฤษฎีดังกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจที่เรียกว่า Motivators และปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจที่เรียกว่า Hygiene Maintenance Theory ซึ่งทั้งสองปัจจัยมี (สกุศล อินทรสกุศล, 2551, น.33-34) รายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจ *Motivators Factors* ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

ก. *ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)* เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกปลื้มใจและพอใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

ข. *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)* คือ การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ แสดงความยินดี การรับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบ รักงาน และภาคภูมิใจ

ค. *ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)* คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบจนมากเกินไป

ง. *ลักษณะงาน (Work Itself)* คือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

จ. *ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)* คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอีกด้วย

(2) ปัจจัยบำรุงรักษา *Hygiene หรือ Maintenance Factors* ปัจจัยนี้ไม่ใช่ที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยเบื้องต้นเท่านั้น ถ้าองค์การใดไม่มีปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีปัจจัยนี้เพียงพอ

ก็จะทำให้เกิดความพอใจเท่านั้น มิได้เป็นการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- ก. เงินเดือน (Salary) คือ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน
 - ข. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) คือโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย
 - ค. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) คือการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาทาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
 - ง. สถานะของอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
 - จ. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานองค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
 - ฉ. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
 - ช. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานถูกย้ายหรือถูกแต่งตั้งให้ไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
 - ซ. ความมั่นคงในงาน (Security) คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
 - ฌ. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technique) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร
- 2) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

ในเรื่องต้นอาจกล่าวได้ว่า การทำความเข้าใจในเรื่อง “ความต้องการของมนุษย์” เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการออกแบบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของแต่ละ

บุคคลให้ดำเนินการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ต้องการหรือคาดหวังจากความสำคัญและประโยชน์ ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ระดับในแต่ละระดับมีองค์ประกอบและความสำคัญของความต้องการ (ชั้นทอง เสือดวง, 2555, น.8) ดังต่อไปนี้

(1) *ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)* เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) จัดอยู่ในระดับต่ำสุดและเป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตต้องได้รับการตอบสนองภายในระยะที่สม่าเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการชนิดอื่นใด

(2) *ความต้องการทางด้านความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security Needs or Safety Needs)* เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม รวมถึงความมั่นคงของการทำงาน เช่น การไม่ถูกปลดออก ไล่ออกจากงาน เป็นต้น

(3) *ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)* เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม และได้รับการยอมรับจากกลุ่มสังคมต่าง ๆ ต้องการมิตรภาพ ความพอใจรักใคร่ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

(4) *ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ หรือได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs or Egoistic Needs)* ความต้องการนี้เพื่อจะมีฐานะเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการเชิดชูยกย่องสรรเสริญ การได้รับการตระหนักว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

(5) *ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs)* เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการซึ่งคนส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็น นึกอยากจะได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะได้พิสูจน์ความสามารถของตนเองจนประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาและรู้สึกว่าได้บรรลุถึงสิ่งสุดยอดของความใฝ่ฝันแล้ว (A Feeling of Accomplishment and Attainment)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่จะเป็นส่วนกระตุ้นให้การทำงานหรือเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มากหรือน้อยลง นั้นเกิดจาก 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา อีกทั้งแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายในตัวบุคคล เป็นส่วนสำคัญ

5.2.3 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

1) วิธีการวัดแรงจูงใจ ซึ่ง เสนาะ ตีเขาว์ และคณะ (2529, น.15 อ้างถึงใน ชาญชัย เพชรคง, 2551, น.11) ได้เสนอวิธีการวัดในการทำงานไว้ 3 วิธี คือ

(1) วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของ คนจากการแสดงกริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน

(2) วัดจากอารมณ์ จิตใจ และปฏิกิริยา ของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

(3) วัดจากลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคน และจากผลงานของเขา

2) เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีมาตรฐานมีหลายอย่าง เช่น

(1) *Hoppock Index of Job Satisfaction* เป็นสอบฟ็อกสร้างขึ้นมาเมื่อปี 1930 เป็นเครื่องมือรวบรวม เจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ให้ผู้ตอบ แบบสอบถาม

(2) *Brayfield Rothe Index Job Satisfaction* เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจ ของเบรย์ฟิลด์ สร้างขึ้นมาเมื่อปี 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเลือกตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

(3) *Job Description Index (JDI)* ซึ่ง สมิตและคณะสร้างขึ้นเมื่อปี 1969 โดยอาศัยสมมุติฐานว่าแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานต่างกัน มันจะทำให้เกิดผลต่างกัน องค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

ก. งาน

ข. ค่าจ้าง

ค. การเลื่อนตำแหน่ง

ง. การนิเทศ

จ. เพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัด จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือ

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง หมายถึง ความนึกคิดของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของการกระทำที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์เอง ซึ่งความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกัน เพราะแต่ละคนมีความคิดและความต้องการต่างกัน อันทำให้พฤติกรรมทางสังคมที่ถูกกำหนดจากความคาดหวังของบุคคลอื่นและความต้องการส่วนตัวของตนเองต่างกันด้วย (Getzels, James, & Ronall, 1964, p.390 - 398) หากการได้ทราบความคาดหวังของผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและตรงความต้องการ ทั้งนี้ความคาดหวังเป็นค่านิยมทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีผลของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยบทบาทที่คาดหวังนี้ จะออกมาในรูปของการกระทำที่บุคคลคิดว่าควรทำตามสิทธิหรือหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ที่ตนครอบครองอยู่ในชีวิตจริง สิ่งที่คาดหวังไว้จะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้คนเราเกิดการตื่นตัวได้ นอกจากนี้มีการเปรียบเทียบความคาดหวังเหมือนการเล่นละครบนเวทีที่มีทั้งผู้แสดง ผู้ชม และมีบทบาทของผู้แสดงเอง (อัครา ทนันไชยชมพู, 2555, น.9) ดังนี้

1. ความคาดหวังใน “บทบาท” เป็นสภาพที่ปรากฏจริงในสังคม โดยประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ที่ได้จากทางสังคม ซึ่งมีบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ และเงื่อนไขทางสังคม
2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดง เป็นบรรทัดฐานของสังคมที่มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคม และบุคคลในสังคมก็มีความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลที่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กันด้วยการแสดงออกในทางที่เหมาะสมถูกต้อง
3. ความคาดหวังจากผู้ชม เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่ได้สวมบทบาทเป็นเครื่องนำทางสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเกณฑ์ของสังคมที่ได้คาดหวังไว้ร่วมกันความต้องการ จะพยายามแสวงหาเพื่อการได้มา เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการในอีกระดับหนึ่งขึ้น ทำให้สรรหาวิธีการต่าง ๆ อาจใช้สื่อ เครื่องมืออย่างใด เพื่อบรรลุความพอใจหรือความคาดหวัง

สรุป ความคาดหวังจะเป็น เรื่องของค่านิยมในทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่อผลการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถเกิดขึ้นกับบุคคลทุกคนในสังคม จึงทำให้การแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันตามบทบาททางสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งในความแตกต่างกันนี้เป็นผลจากความคิด ความมุ่งหวัง และความรู้สึกปรารถนาให้บุคคลหรือสิ่งหนึ่งได้เป็นไปตามความประสงค์ของตนหรือผู้อื่นมากที่สุด

6.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

Vroom (1964 อ้างถึงใน สุขชัย ลิขิตธนวงษ์, 2555, น.37) ได้เสนอทฤษฎีกระตุ้นจูงใจ ให้ชื่อว่า ทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความหวัง (expectancy theory of motivation) ที่ได้สร้างขึ้นบนรากฐานแห่งความคิด 3 แนวคิด คือ

1. แนวคิดว่าคนย่อมมีพลังปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของเขาซึ่งเขาต่างหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในขั้นสูง (valence concepts)

2. แนวคิดที่ว่า เป้าหมายส่วนตัวที่คาดหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลดังปรารถนาย่อมมีทางที่จะสัมฤทธิ์ผลได้โดยพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การเป็นอุปกรณ์ (instrumentality concepts)

3. แนวคิดที่ว่า การที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเพื่อให้อุปกรณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวนั้น คนย่อมมีความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (expectancy concepts)

นอกจากนี้แนวคิดของ Vroom ได้เสนอว่ายังมีสิ่งๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับแนวคิดรากฐานดังกล่าวสำคัญอีก 3 สิ่ง คือ

1. ความพยายามในการปฏิบัติงาน อันมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (effort)

2. เป้าหมายขององค์การหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงานมักเรียกกันว่าผลงานขั้นต้น (first-level outcome)

3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคนหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขาต้องการหลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุผลสำเร็จเรียกว่า ผลงานขั้นรอง (second-level outcome) บางท่านเรียกว่าผลงานขั้นสุด (end outcome)

ขั้นตอนการกระตุ้นจูงใจ ตามทฤษฎีของ Vroom มีวิธีการดำเนิน 3 ขั้นตอน (จตุรพัฒน์ เหล่าลุมพุก 2556, น.9) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการเพื่อให้คนเกิดความเข้าใจว่าผลงานขั้นรองมีความสำคัญแก่เขาอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อให้เขาตั้งแรงพลังปรารถนาที่จะให้ผลงานขั้นรองของเขาสัมฤทธิ์ผล

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการเพื่อให้คนเข้าใจว่าการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในผลงานขั้นรอง จะยังเป็นอุปกรณ์ให้เขาสัมฤทธิ์ผลในผลงานขั้นรองได้ตามปรารถนา

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการเพื่อให้คนเข้าใจว่าความพยายามตามขนาดที่เขาคาดหวัง จะยังผลให้เขาบรรลุความสำเร็จในผลงานเบื้องต้น ทั้งนี้เพื่อจะให้ความหวังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้เขาพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถ

ตามทฤษฎีที่ยกมา มีเจตนาที่จะให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าดำเนินการตามที่จะเห็นสมควรเพื่อให้ปฏิบัติงานเกิดความหวังและสมัครใจที่จะทำงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มพลังความสามารถที่มีอยู่ ความคาดหวัง ซึ่งมีสภาพเป็นเหมือนตัวกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพยายามจะทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างการใช้ความพยายามกับผลงานขั้นต้น และความเชื่อที่ว่าผลงานขั้นต้นสำเร็จแล้วจะยังส่งผลให้ผลงานขั้นรองสัมฤทธิ์ผลตามมานั้น ย่อมมีสภาพเป็นเหมือนอุปกรณ์ (Instrumentality) ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผลงานขั้นต้นกับผลงานขั้นรอง

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom โดย Victor Vroom (อ้างถึงใน เณลิมพล สอนแป้น, 2554, น.15-16) ได้ระบุว่าผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด โดยสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ดังนี้

1. สร้างความหวัง โดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ โดยให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็นและระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
2. ทำให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลงานการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขามีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 3.1 รางวัลภายนอก(Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเป็นผลลัพธ์การทำงานเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน
 - 3.2 รางวัลภายใน(Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือผลลัพธ์การทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน

สรุป จากทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง ที่กล่าวมา ได้ว่า เป็นทฤษฎีแรงจูงใจด้วยกรรมวิธีกระตุ้นจูงใจ (Process Theory of Motivation) กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่มุ่งกำหนดแนวทางที่เป็นกรรมวิธีให้คนดำเนินการกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มขีดพลังของ

ความสามารถ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความพอใจของคนปฏิบัติงานไปพร้อมกันด้วย

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวัง เป็นปัจจัยที่กำหนดความเป็นไปได้ในอนาคตของบุคคล ซึ่งปัจจัยที่น่าจะกำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ (เรื่องยศ กนกกวินวงศ์, 2555, น.18) ดังนี้

6.2.1 ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

6.2.2 ขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นๆ กล่าวได้ว่า ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงข้ามจะกำหนดระดับระดับความคาดหวังต่ำลงมาก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งสูงไว้กว่าความสามารถจริง

6.2.3 ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคลซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถึงจะชนิดเดียวกันอาจแตกต่างกันได้ โดยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ การให้คุณค่าแก่สิ่งนั้นๆ ของแต่ละบุคคล

7. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การสนับสนุนองค์การภายใต้การปฏิบัติงานและความสอดคล้องกับการสนับสนุนซึ่งผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากองค์กร และผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้เกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นบทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความเชื่อที่มีต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกรับผิดชอบต่อการยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร (สุภาพ สร้อยอุคม, 2557, น.49)

7.1 ความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร การปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งในด้านปัจจัยการบริหาร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งความสำเร็จของการบริหาร หรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative resources) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการบริหารจัดการ

(Management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4 M's การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร เพราะว่าการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ และการบริหารจัดการที่ดี เป็นองค์ประกอบสำคัญไม่ว่าการบริหารนั้น จะเป็นการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจก็ตาม (อัญชิสา อยู่สบาย, 2554, น.34)

7.1.1 การสนับสนุนองค์กรด้านคน (Man) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญทำให้ช่วยป้องกัน และแก้ปัญหาในองค์กร เป็นการสร้างเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นการวางแผนกำลังคน สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลได้ชัดเจน พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถความชำนาญมีทักษะที่ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นภารกิจขององค์กรและผู้บริหารองค์กรในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมที่พึงปรารถนาเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การวางแผนอัตราากำลังคน คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้เหมาะสมและเพียงพอต่อการให้บริการและประชาชนที่มารับบริการ

7.1.2 การสนับสนุนองค์กรด้านการเงิน (Money) เป็นกระบวนการวางแผนเปิดเสรีจที่แสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงโครงการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน

7.1.3 การสนับสนุนองค์กรด้านวัสดุสิ่งของ (Material) เป็นการสนับสนุนปัจจัยด้านวัสดุ สิ่งของ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อาจรวมเรียกว่า “พัสดุ” หมายถึง สิ่งที่เป็นที่จัดหาไว้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

7.1.4 การสนับสนุนองค์กรด้านการบริหารจัดการ (Management) เป็นกระบวนการกิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่อันที่จะสร้างและรักษาไว้ซึ่งสถานะที่จะเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มบุคคลการจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการจัดการเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์ สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ากันอย่างต่อเนื่อง ส่วนในแง่ของการเป็นศิลป์ ซึ่งหมายถึงการประยุกต์เอาความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพราะการจัดการในองค์กรแต่ละองค์กรมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นศาสตร์หรือความรู้ในด้านการจัดการเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ จำเป็นต้องประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรแต่ละองค์กร

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานของหน่วยงานองค์กรต่างๆ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนองค์กรที่สำคัญ คือ การสนับสนุนด้านคน (Man) เงิน(Money) วัสดุ

สิ่งของ(material) และการบริหารจัดการ (Management) ดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความเชื่อ ทัศนคติ เจตคติหรือความเชื่อความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้ หรือเป็นการประเมินผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความรู้สึกส่วนบุคคล ที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริง (นงนภัศ โครงพิมาย, 2555, น.9) ซึ่งการประเมินค่าจากความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อข้อเท็จจริงในสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีอยู่หลายระดับ คือ ตั้งแต่ระดับผิวเผิน ถึงระดับลึกซึ้ง ที่สามารถแปลเป็นความหมาย โดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์จากพื้นฐานความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมและประสบการณ์ ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล แล้วแสดงออกมาด้วยการพูด หรือ การเขียน ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งการแสดงความคิดเห็นออกมานั้นไม่อาจบอกได้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ ความคิดเห็นอาจจะไม่ได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ (กิตติ มั่นกตัญญู, 2555, น.9)

จากความหมายความคิดเห็น ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการประเมินค่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามความรู้สึกและตามข้อเท็จจริง โดยผ่านการเขียนหรือพูด ทั้งนี้ ความคิดเห็นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้พื้นฐานและสภาพแวดล้อม ซึ่งความคิดเห็นไม่สามารถแสดงหรือบ่งบอกความถูกต้องหรือผิดได้ และอาจจะมีทั้งผู้ที่จะเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นดังกล่าว

8.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

8.1.1 ประเภทของความคิดเห็นออกเป็น 2 ประเภท (Remmer, 1996, p.47) ดังนี้

1) *ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extremeness)* เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2) *ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents)* การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี คือชอบ

ยอมรับความคิดเห็นด้วยความรู้ความเข้าใจในลักษณะเป็นกลาง (neutrality) คือ เฉยๆ ไม่มีความคิดเห็น ส่วนความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี (negative) คือ เป็นไปในทิศทางที่ไม่ชอบ รังเกียจและไม่เห็นด้วย

8.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นมีมูลเหตุ 2 ประการ (Foster, 1992, p.88) คือ

1) ประสบการณ์ (Experiences) ที่มีต่อสิ่งของบุคคล กลุ่ม เรื่องราวหรือสถานการณ์ต่างๆ ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็นการคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง (Directed experiences) และจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปภาพหรืออ่านจากหนังสือโดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม (in directed experiences)

2) ระบบค่านิยมและการตัดสินค่านิยม (Value system and judgment) เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินค่านิยมไม่เหมือนกันแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน

8.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ทุกคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูดหรือการเขียน เป็นต้นการสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใดๆ ก็ตาม ถ้าจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้วก็ควรที่จะได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการจึงจะเกิดผลดี คือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น อันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าโครงการ และทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้ไม่เกิดการต่อต้านถ้าสาธารณชนเกิดความสำนึกในการเป็นเจ้าของเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือรักษาไว้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงานรวมทั้งฝึกหัดการทำงานด้วย (Feldman, 1971, p.53 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ เจริญสุข, 2550, น.8)

8.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือสิ่งเดียวกันจึงไม่จำเป็นต้องคล้ายคลึงหรือเหมือนกันเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับอิทธิพลต่อการแสดงออกของความคิดเห็นในสิ่งนั้นๆ ปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้หลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

8.3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น

Oskamp (1977, p.119-133) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น มีดังนี้

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (genetic and physiological factors)

เป็นปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ แต่มักไม่ค่อยได้รับการกล่าวถึง ส่วนปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล ยกตัวอย่างคนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยม มักจะเป็นคนที่มีอายุมากเป็นต้น

2) ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (direct personal experience) คือ

บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้พบเห็น ต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเอง ทำให้เกิด เจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทาน เขาจะรู้สึกชอบเนื่องจากน้ำส้มหวาน เย็น หอมชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึก

ต่อน้ำส้มที่ได้ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

3) อิทธิพลจากครอบครัว (parental influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็น

เด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็กๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัว และจากประสบการณ์ที่ตนเองได้มา

4) ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (group determinants of attitude) เป็น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมี สังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรง กดดันจากกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล้อยตาม เป็นไปตามกลุ่มได้

5) สื่อมวลชน (mass media) เป็นสื่อต่างๆ ที่บุคคลได้รับสื่อต่างๆ เหล่านี้ไม่

ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึก ต่างๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

8.3.2 อิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน

ธีรเบศร์ เก่งชัยชูชีพ (2544, น.18) อ้างถึงใน กำจัด โทธาตัน (2556, น.24) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

1) การศึกษา ระดับการศึกษา มีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็น

เพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

2) สื่อ ได้แก่นั่งสื่อพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะว่าจะเป็นการสื่อในการสร้างความคิดเห็นทั้งทางด้านบวกและด้านลบ

3) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใด หรือสังคมใดก็จะมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกับกลุ่มและสังคมนั้นๆ กลุ่มมีส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้ และมีประสบการณ์

8.4 การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่างคือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับ สูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ความคิดเห็นและทัศนคติมีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนั้นการวัดความคิดเห็นจึงสามารถใช้วิธีเดียวกันกับการวัดของทัศนคติ แต่เนื่องจากทัศนคติเป็นพฤติกรรมภายใน ไม่สามารถทราบได้ว่าบุคคลมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการอนุมานจากพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออกและมีการวัดหลายวิธี (Zadrozny, 1959 อ้างถึงใน กำจัด โทรัตน์, 2556, น.25) ดังนี้

8.4.1 การรายงานตนเอง (self-report measures) เป็นการวัดทัศนคติโดยวิธีการให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเองถึงความรู้สึกทำที่ต่อสิ่งนั้นๆ อาจเป็นไปในรูปทางบวกหรือทางลบ ไม่ได้แยกวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ความรู้สึกหรือด้านพฤติกรรม แต่จะวัดเพียง ดี-ไม่ดี สนับสนุน-คัดค้านเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย

8.4.2 การสังเกตพฤติกรรม (observation of overt behavior) การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคล ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคลได้ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติม

การวัดทัศนคติส่วนใหญ่จะใช้วิธีแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลจากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจจะทำได้โดยการสัมภาษณ์(interview) ซึ่งมีทั้งแบบสัมภาษณ์คำถามที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ(closed-end question) และลักษณะคำถามที่ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (open-ended question) หรืออาจจะใช้แบบสอบถาม(questionnaire) ซึ่งสามารถทำได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้กว้างขวาง แต่มีข้อจำกัด เพราะอาจจะได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรมของเขา เนื่องจากบุคคลเกิดความระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้นการวัดทัศนคติจึงควรใช้หลายๆวิธีประกอบกัน เพื่อช่วยเสริมข้อบกพร่องในวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดังนั้น จากหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมจึงอาจสรุปได้ว่าความคิดเห็น เป็นความรู้สึกที่แสดงออกทางด้านทัศนคติ อาจเป็นความหวังคาดคะเนอย่างตรงจุดหรือแคบๆ เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นต้น

9. แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลและการพัฒนาโมเดล

แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลและการพัฒนาโมเดล ที่เป็นสาระสำคัญและนำมาประยุกต์ใช้ สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ความหมายของโมเดล องค์ประกอบ ประเภทของโมเดล คุณลักษณะของโมเดลที่ดี การสร้างโมเดล และการพัฒนาโมเดล ซึ่งจะได้กล่าวเป็นลำดับต่อไป

9.1 ความหมายของโมเดล

โมเดล หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ ชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทาง สังคม อาจนำเสนอในรูปแบบของข้อความหรือแผนผัง (ปัญญา ทองนิล, 2553) ซึ่งโมเดลนั้นจะ จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะนำมา ศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ ที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่ เตรียมไว้ (Thinkexist, 2008, p.1)

จากความหมายของโมเดล สรุปได้ว่า โมเดลหมายถึงสภาพลักษณะที่ครอบคลุม องค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดการไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่างๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธีและเทคนิค ต่างๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการ พิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะ ของรูปแบบนั้นๆ หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

9.2 องค์ประกอบของโมเดล

องค์ประกอบของโมเดลไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าจะต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไร ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา(บุญเชิด ชำนิ ศาสตร์, 2556, น.12) ส่วนการกำหนดองค์ประกอบโมเดลในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการ พัฒนานักส่งเสริมการเกษตร งานวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมี 3

องค์ประกอบหลักๆ คือ การพัฒนาจากตนเอง การพัฒนาจากระบบการศึกษา และการพัฒนาจากระบบบริหารงานองค์การ (จินดา ขลิบทอง และฉัตรฐา พลเสน, 2560, น.7-25 ถึง 25-30)

9.3 ประเภทของโมเดล

โมเดลโดยทั่วไปมีจัดแบ่งประเภทต่างกันอย่างออกไปสำหรับโมเดลทางสังคมศาสตร์นั้น (Keeves, 1988, p.561-565) ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

9.3.1 Analogue Model เป็นโมเดลที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

9.3.2 Semantic Model เป็นโมเดลที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์นั้น

9.3.3 Mathematical Model เป็นโมเดลที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โมเดลประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและสังคมศาสตร์

9.3.4 Causal Model เป็นโมเดลที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และ หลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

9.3.5 Schematic Models เป็นโมเดลที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือโครงการ

นอกจากนี้ ยังมีแนวความคิดสนับสนุนของ Hersey and Blanchard (1996) โมเดลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) โมเดลเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-Of) โมเดลประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ ภาพจำลอง 2) โมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-For) เป็นโมเดลที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นช่วยให้เกิดโมเดลที่มีโครงสร้างต่างๆที่สัมพันธ์กัน

จากประเภทของโมเดล สรุปได้ว่าโมเดลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโมเดลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยด้านส่งเสริมการเกษตรได้นั้นแบ่งออกได้ ดังนี้ 1) โมเดลที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม 2) โมเดลที่ใช้ภาษาสื่อในการขยายหรืออภิปรายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ

รูปภาพ 3) โมเดลที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และ 4) โมเดลที่นำเอา ตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

9.4 คุณลักษณะของโมเดลที่ดี

โมเดลที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ (มณฑาวดี พูลเกิด, 2552, น.2) ดังนี้

9.4.1 โมเดล ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (Associative Relationship)

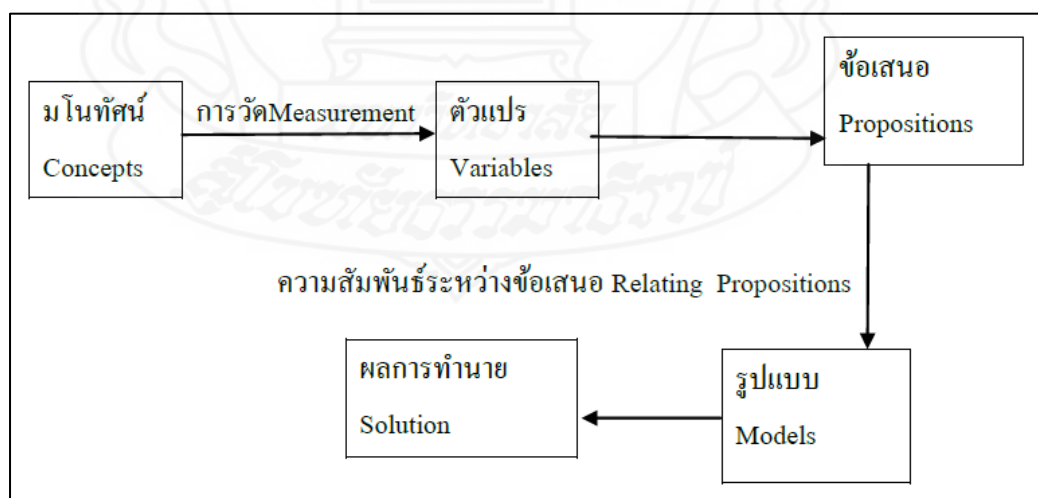
9.4.2 โมเดล ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

9.4.3 โมเดล ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

9.4.4 โมเดล ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

9.5 การสร้างโมเดล

การสร้างโมเดล คือการกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ (Steiner, 1969; Keeve, 1988, p.172) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนไว้ใน ภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการสร้างโมเดลสร้างความสัมพันธ์

ที่มา: Keeve (1988, p.172)

โมเดลที่จะนำไปใช้ประโยชน์สูงสุด ต้องประกอบด้วยด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาโมเดลนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างโมเดลนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของโมเดลกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบและปรับปรุง โมเดลก่อนนำโมเดลไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำโมเดลไปใช้งานจริง

ดังนั้น โมเดลที่สร้างขึ้นจึงต้องมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบโดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบโมเดลด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างโมเดลการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบโมเดลเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บได้จะนำไปทดสอบโมเดล ผลการทดสอบโมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลนั้น

9.6 การพัฒนาโมเดล

การพัฒนาโมเดล เป็นการกำหนดแนวทางและโครงสร้างซึ่งอาจเป็นสิ่งของระบบงาน กระบวนการหรือแนวคิดที่อยู่ในรูปใดรูปหนึ่งให้ดีขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาโมเดลผู้วิจัยจะสร้างจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้ว สามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน (Meason & Khedourri, 1985 อ้างถึงใน เนาวนิตย์ สงคราม, 2550, น.16) ดังนี้

9.6.1 ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาแท้จริง

9.6.2 ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่างๆ แล้ว ในการพัฒนาโมเดลต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้าง และความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้าโมเดลมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการดำเนินงานขั้นต่างๆ จึงควรมีการประเมินค่าความแปรปรวนและควรพิจารณาอย่างระมัดระวังสมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็จะต้องพิจารณาว่า ครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

9.6.3 ขั้นการตรวจสอบหรือทดสอบโมเดล (Testing The Model) ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน อาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้

ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร

2) การประเมินค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

ทั้งนี้ การเลือกผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบนั้น จะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

9.6.4 การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีโมเดลใดที่จะเรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับและมีการนำไปใช้

9.6.5 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วย

ดังนั้นจากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การพัฒนาโมเดล หมายถึง วิธีการในการสร้างโมเดลตามหลักการที่กำหนดขึ้น โดยโมเดลควรมีทฤษฎีรองรับ เพื่อพัฒนาโมเดลแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบ การพัฒนาโมเดลจะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนาโมเดลนั้นๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับโมเดลและการพัฒนาโมเดลที่ได้นำเสนอในข้างต้น เป็นแนวคิดที่ให้ความรู้ความสำคัญในการกำหนดหลักการเพื่อการพัฒนาโมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โมเดลที่ใช้เป็นโมเดลเชิงภาษา (Semantic Model) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้ผู้วิจัยเน้นประเด็นเกี่ยวกับ บทบาทของบุคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย และอื่นๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

10.1 บทบาทของบุคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรม

10.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ(SWOT Analysis) ระบบ

ส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง (พันธจัตต์ สีเหนียง และคณะ, 2557) ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันมีจุดอ่อนเกี่ยวกับด้านทรัพยากร คือ งบประมาณสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือปฏิบัติงานขาดแคลน และด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจุดอ่อน คือเจ้าหน้าที่ระดับตำบลน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงาน ส่วนใหญ่จะได้รับการมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วน เจ้าหน้าที่ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ และขาดงานวิจัยในพื้นที่มาใช้พัฒนาสู่เกษตรกร

10.1.2 ผลกระทบการเข้าถึงบริการส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ บณการ

ยอมรับเทคโนโลยีและสวัสดิการครัวเรือนจากชนบทในจอร์เจีย (Wossen et al., 2017) ผลการศึกษาพบว่า การเข้าถึงการส่งเสริมการเกษตรและการเป็นสมาชิกสหกรณ์ มีผลแตกต่างทางสถิติเชิงบวก และส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีและสวัสดิการครัวเรือน นอกจากนี้พบว่าทั้งการเข้าถึงการส่งเสริมและการเป็นสมาชิกสหกรณ์มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเลือกเชิงบวก เนื่องจากผลการทดสอบ โดยค่าเฉลี่ยของการเข้าถึงส่งเสริมและการเป็นสมาชิกสหกรณ์มีความสำคัญมากขึ้น สำหรับเกษตรกรที่มีแนวโน้มที่จะเข้าถึงบริการส่งเสริมและสหกรณ์มากที่สุด จะส่งผลกระทบการบริการส่งเสริมเพื่อลดความยากจน และการยอมรับเทคโนโลยีของสหกรณ์เพิ่มขึ้นอย่างมาก สำหรับผู้ประกอบการรายย่อยที่มีสิทธิ์รับเครดิตอย่างเป็นทางการมากกว่า ผู้ที่ไม่ได้รับการเข้าถึงการส่งเสริมเกษตร นี้แสดงให้เห็นว่าการขยายตลาดการเงินในชนบทสามารถเพิ่มผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมและความร่วมมือในด้านผลผลิตและสวัสดิการของเกษตรกร

10.2 การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย

10.2.1 การจัดการความรู้ที่แตกต่างกันและปัจจัยองค์การของการจัดการความรู้

ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Abbring and Campbell, 2003) ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากการได้รับความรู้ในรูปแบบการติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ โดยการพูดคุย นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังขึ้นอยู่กับทรัพยากรขององค์กรและกระบวนการต่างๆ องค์กรการเรียนรู้และกลยุทธ์การแข่งขันด้วยวิธีการเป็นปัจจัยบวกของการจัดการความรู้ ในขณะที่ทิศทางครอบครัวเป็นปัจจัยลบหนึ่งในความท้าทายในการศึกษาปัจจัยคือการแยกความแตกต่างอย่างชัดเจนบนพื้นฐานการทดลองที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ แนวคิดของการจัดการความรู้และองค์การเรียนรู้ แต่ในทฤษฎีกลุ่มวิสาหกิจมีผลการศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอาจทับซ้อน

ในทางปฏิบัติ และข้อเสนอจากงานวิจัยเสนอให้มีการจัดการความรู้และสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบเน้นการจัดการสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

10.2.2 ผลการนำนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไปปฏิบัติ: กรณีอำเภอเมือง

จังหวัดลพบุรี (คมกฤษ อุทะโก, 2550) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยระดับการศึกษาของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ลักษณะโครงสร้างวิสาหกิจชุมชน ทรัพยากรการมีส่วนร่วมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ส่วนกรณีศึกษาจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างของหน่วยงานทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของประชาชนส่วนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามทัศนคติของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน พบว่า วิสาหกิจชุมชนยังขาดเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินกิจการขาดแคลนวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการผลิต สมาชิกยังขาดความรู้ประสบการณ์ ความเข้าใจในการดำเนินงานของตน และไม่คอยให้ความร่วมมือกับกลุ่มและขาดการสร้างเครือข่ายระหว่างวิสาหกิจชุมชนด้วยกัน ส่วนในกรณีของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนพบว่า เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความชำนาญและความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าวอย่างถ่องแท้ และยังขาดการประสานกันระหว่างหน่วยงานให้เกิดขึ้นอย่างบูรณาการ

10.2.3 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนโดยทุนทางสังคม: กรณีศึกษาชุมชนตลาดล่าง

บางพระ หมู่ที่ 1 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (นิศานาถ ชาญศิลป์, 2552) ผลการศึกษาพบว่า การที่ชุมชนตลาดล่างบางพระมีผู้นำที่เสียสละ เป็นที่ไว้วางใจของสมาชิก มีส่วนช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ดีขึ้น วิสาหกิจชุมชนก่อตั้งและดำเนินงานไปได้อย่างรวดเร็ว การมีเอกลักษณ์ทางประเพณี วัฒนธรรม ทำให้คนในชุมชนมีความรักใคร่กลมเกลียวกันอีกทั้งยังสามารถดึงให้คนภายนอกเข้ามาสัมผัสกับชุมชน ส่งผลต่อการดำเนินวิสาหกิจในชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างเครือข่ายต่างๆ กับวิสาหกิจชุมชน ซึ่งไม่ได้มีแต่ในแง่ความสัมพันธ์ทางสังคมในเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นมิติทางสังคมเพียงอย่างเดียว หากแต่ยังมีในทางมิติทางเศรษฐกิจได้ด้วย ปลายทางสังคมที่มีทุนทางสังคมที่หลากหลาย ทำให้สามารถรองรับกับปัญหาและวิกฤตการณ์ต่างๆ ได้ดี การส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นศักยภาพของคนในชุมชนที่เริ่มจากการพัฒนาที่ตนเองเป็นอยู่ นำไปสู่การพัฒนาของกลุ่มและชุมชนการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนมีความความยั่งยืนชุมชนมีความเข้มแข็ง

10.2.4 ระบบการจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภาคกลาง (ประพิร์พร

อักษรศรี, 2553) ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจำเป็นต้องสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นระบบตั้งแต่ข้อมูลท้องถิ่น การค้นหาและการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา

การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์การจัดการด้านการตลาดในลักษณะห่วงโซ่อุปทาน และการให้ชุมชนประกันคุณภาพของตนเอง มีกระบวนการดำเนินการประสานเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านที่ฝังรากถึงท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภาคกลาง ดังนี้

1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลวิสาหกิจชุมชน โดยให้ชุมชนเป็นผู้จัดทำข้อมูลชุมชนเพื่อให้ชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของและสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ศักยภาพของชุมชนและจัดทำแผนพัฒนาของชุมชนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนภายใต้พื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริงของชุมชน ซึ่งการพัฒนาฐานข้อมูลต้องมีความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน และมีการเชื่อมโยงบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานรัฐและหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อชุมชน หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนในการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจในชุมชน

2) การพัฒนาฐานผลิตภัณฑ์ โดยใช้วิทยากรท้องถิ่นในการสนับสนุนงานของภาครัฐและควรเป็นบุคลากรที่อยู่ในท้องถิ่น มีการศึกษา มีจิตใจและความต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับกลุ่มผู้ผลิตในชุมชนจึงจะเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

3) การกำหนดตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งหรือตัวชี้วัดวิสาหกิจชุมชน ควรเป็นตัวชี้วัดร่วมไม่ควรเฉพาะเจาะจงหรือลงรายละเอียด เพราะแต่ละชุมชนแต่ละกิจกรรมย่อยจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ชุมชนจึงควรจะเป็นผู้ที่กำหนดตัวชี้วัดที่เป็นเชิงกิจกรรมหรือรายละเอียดของชุมชนเอง

4) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนควรมีลักษณะเป็นองค์รวมที่บูรณาการความรู้ภารกิจทรัพยากรการจัดการร่วมกันในทุกมิติ ตั้งแต่การศึกษาค้นหาภูมิปัญญาบรรพบุรุษทรัพยากรท้องถิ่นการพัฒนาผลิตภัณฑ์การจัดการกองทุน การบริหารจัดการ การเงินการตลาด การพัฒนามาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการแก่ชุมชนเพื่อการคุ้มครองทางสังคม ตลอดจนการดูแลรักษาทรัพยากรในท้องถิ่น

5) การทำการศึกษาวิจัยมาตรฐานผลิตภัณฑ์คุณภาพที่เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่น เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นจะมีลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์และแตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่ควรใช้มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นมาตรฐานเดียวกัน

(6) การจัดตั้งสถาบันพัฒนาการเรียนรู้และวิสาหกิจชุมชน เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานในการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในฐานะผู้ประกอบการ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในทุกมิติของการเรียนรู้ศักยภาพของชุมชน

การค้นหามุมปัญหา ทรัพยากรท้องถิ่นในการคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เพื่อประโยชน์ใช้สอยในชุมชน ส่งเสริมกระบวนการผลิตอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

10.2.5 ได้ศึกษาความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแก้วเจ้าจอม ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี (สมิทธิ บรรณคร, 2553) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเริ่มต้นจากการรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความผูกพันกัน มีวิถีชีวิตร่วมกันในชุมชน เริ่มต้นจากการรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความผูกพันกัน มีวิถีชีวิตร่วมกันในชุมชนเพื่อแปรรูปอาหารซึ่งมีกระบวนการผลิตหลายขั้นตอน มีการใช้วัตถุดิบที่มีมากในท้องถิ่นผสมผสานระหว่างระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีปัจจัยของการบริหารจัดการที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ผู้นำที่เป็นผู้สานสร้างความสร้างความสามัคคี โดยใช้สมาชิกกลุ่มในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย มีกระบวนการผลิตตามความต้องการของลูกค้า มีการพัฒนาสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ เป็นความโดดเด่น ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสินค้า

10.2.6 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย (สิริวรรณ ฉลุศรี, 2554) ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ของแต่ละภูมิภาคโดยมีปัจจัยที่สำคัญแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค กล่าวคือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนับเป็นแนวทางที่วิสาหกิจชุมชนในทุกๆ ภาคนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามากที่สุด รองลงมาเป็นการนำเรื่องของกลุ่มและเครือข่ายมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในภาคเหนือและภาคกลาง ซึ่งแตกต่างจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านการผลิต ขณะที่ภาคใต้เน้นหนักในเรื่องของความเชื่อ วัฒนธรรม และจิตสำนึกรักชุมชนของตนเองเป็นสำคัญ เมื่อทดสอบสหสัมพันธ์เชิงอันดับของสเปียร์แมนแล้วพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของแต่ละภูมิภาคมีความสัมพันธ์กัน และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในภาคต่างๆ ของประเทศไทยดังที่กล่าวมาข้างต้นมีความสอดคล้องกับทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีของจอห์น เมาน์ดเคนส์, ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดพุทธเศรษฐศาสตร์

10.2.7 แนวทางการพัฒนาศักยภาพกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสุชาวดี ตำบลปริก อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา (คณิตา ไกรสันติ และรัสมนต์ คำศรี, 2559) ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานภาครัฐควรให้การส่งเสริมด้านการตลาดสนับสนุนด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ จัดหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าที่เพิ่มมากขึ้น ด้านเงินทุนควรสนับสนุนแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อการจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องจักรในการผลิตสมัยใหม่ ด้านการจัดการความรู้และข้อมูล ส่งเสริมการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการผลิต การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น สมุนไพรท้องถิ่น

ให้แก่ผู้สนใจในชุมชน เพื่อถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นต่อไป ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก ส่งเสริมการศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรม และสร้างความร่วมมือระหว่างวิสาหกิจชุมชนที่ผลิตสินค้าประเภทเดียวกันทั่วประเทศ ให้มากขึ้น

10.2.8 การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ประกอบการ ในห่วงโซ่อุปทานของสินค้า

เกษตร (บริษัท วินเทล คอนซัลติ้ง จำกัด, 2559) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่ม SMEs แปรรูปสินค้าเกษตร เบื้องต้น อันได้แก่ กลุ่มธุรกิจลานมันกลุ่ม โรงรมยางพารา กลุ่มโรงสีขนาดกลาง เป็นกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs เกษตรที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และสามารถสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจได้ นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาวิจัยยังได้ข้อเสนอแนะที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการ โดยสรุปพบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาครัฐ ได้ดังนี้ ภาครัฐควรสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อศึกษาวิจัยร่วมกับกลุ่มเกษตรกร SMEs เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรเกิดการพัฒนาสู่การเป็น Smart SMEs ได้มากขึ้น

10.3 อื่นๆ

10.3.1 การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนา

การเกษตร

1) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ (วันเพ็ญ ศรีแก้ว, 2552) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 48.19 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ มีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉลี่ย 24.64 ปี มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีจำนวนหนี้สินมากกว่า 50,000 บาท เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องดูแลรับผิดชอบเกษตรกรเฉลี่ยคนละ 1,760.26 ครอบครั้ว ในด้านความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นว่าตนมีศักยภาพอยู่ในระดับมากในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กรมส่งเสริมการเกษตร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ และความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเพศหญิงมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีความคิดเห็นว่าตนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีมากกว่าจะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีความคิดเห็นว่าตนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ด้อยกว่า ส่วนสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

ส่งเสริมการเกษตร คือ การขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

2) การประเมินผลประสิทธิภาพของระบบผู้เชี่ยวชาญของศักยภาพการให้บริการส่งเสริมการเกษตรในอินเดีย (Sivakami and Karthikeyan, 2009) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลทักษะการตัดสินใจ และการใช้ระบบผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจและสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร หลังจากใช้ระบบผู้เชี่ยวชาญเรื่อง ข้าวโพด มีความเป็นไปได้ที่นักส่งเสริมการเกษตรใช้ระบบผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมการตัดสินใจสำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนเกษตรกร

3) การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอในเขตกลุ่มจังหวัดที่ 9 (สมชัย ชีระวงศ์สกุล, 2553) ผลการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรประมาณสองในสามเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 45 ปี อายุราชการเฉลี่ย 18.99 ปี ประมาณสองในสามสมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 22,878.52 บาท ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรรับผิดชอบตำบลเฉลี่ย 1.63 ตำบล มีประสบการณ์ในระดับตำบลเฉลี่ย 17.81 ปี ปัญหาที่สำคัญที่พบคือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรคือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้ปฏิบัติงานในระดับตำบลมีภารกิจมาก เพราะต้องรับผิดชอบทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจฝาก บางส่วนระบุว่า ขาดขวัญกำลังใจ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย และขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรโดยตรง

10.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของบุคลากรในองค์กร

1) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง (อัญชิสา อยู่สบาย, 2554) ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 44.9 ปี สถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการเป็น คณะกรรมการบริหาร เฉลี่ย 1.9 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จิราวรรณ วรวิชย์สกุล, 2555) ผลการศึกษา

พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้ ปัจจัยด้านการสนับสนุน จากองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร

3) *ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย* (สุพร แก้วสุด, 2555) ผลการศึกษาพบว่า 1.การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และการสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการนิเทศ ด้านการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในครอบครัวและสังคมด้านการสนับสนุนที่เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 2.ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม ด้านความเป็นมิตร และรื่นรมย์ ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ด้านการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ ด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านการทำงานของ กลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ อย่างมีนัยสำคัญ 0.001 และตัวแปรที่สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านความอิสระจากการคุกคาม และคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการควบคุม โดยสามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 47.5

4) *ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด* (ณัฐพงษ์ สีลาเหลือง, 2556) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารซึ่งประกอบด้วยด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหาร เวลาและเทคโนโลยี พบว่าปัจจัยทางการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.83) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับปาน กลางค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.68) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด คือปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม (ศรีธญา สุรัตน์, 2556) ผลการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 44.84 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งชำนาญงาน/ชำนาญการ รายได้เฉลี่ย 29,357.98 บาท อายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจระดับมากในภาพรวม รวมทั้งหัวข้อความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรระดับมาก

6) ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น (ละไม ศิริรัมย์, 2557) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.55 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านวัสดุสิ่งของ ปัจจัยด้านการ และปัจจัยด้านเครื่องจักร ปัจจัยที่พบความสัมพันธ์ระดับต่ำ คือ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยที่ไม่พบความสัมพันธ์ทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านบุคลากร

7) ใ้ศึกษานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบทบาทที่ปรึกษาองค์การ (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2558) ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของบุคคลที่จะเป็นปรึกษาองค์การ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะและสมรรถนะของการเป็นที่ปรึกษาในด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการพฤติกรรมองค์การ ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนทักษะวิชาชีพทั่วไป ทักษะการปรึกษา และความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่สูงสุดแก่องค์กรและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มากที่สุด

8) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ปาริชาติ กุทธิ์ทรงเมือง, 2561) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โอกาสและความก้าวหน้าทางสายอาชีพในองค์การ

10.3.3 ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

1) ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดร้อยเอ็ด (อาทิตย์ ศิริสิงห์, 2552) ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ และลักษณะอาชีพของเกษตรกรที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร แตกต่างกันไป นอกจากนี้ยังพบปัญหา และมีข้อเสนอแนะ

ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร โดยเฉพาะปัญหางบประมาณในการพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรต้องพึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้อนุมัติ ส่วนมากมักจะไม่ได้รับเงินสนับสนุน หรืออาจล่าช้าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหลายอย่างทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ จึงต้องมีการเพิ่มบุคลากรให้มากกว่าเดิมส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรนำเกษตรกรออกไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อดูงานในสถานที่จริง ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการให้บริการตำบลละ 1 คน ควรมีการจัดหาเครื่องมือและปัจจัยสนับสนุนด้านการผลิตในราคาที่ไม่แพงมากนัก ประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลขอรับการสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มเกษตรกร จัดหางบประมาณเพื่อทำแปลงสาธิตการส่งเสริมด้านการผลิต ควรเพิ่มบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และมากกว่านี้

2) การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการเกษตรในการทำไร่โกโก้ในประเทศไนจีเรีย (Adebayo, Babu, Sanusi, and Sofola, 2015) ผลการศึกษาพบว่า บริษัทโกโก้เอกชนในไนจีเรียให้บริการวิจัยกระบวนการห่อ โഴ้การผลิต และบทเรียนที่สำคัญนอกเหนือห่อโษ้การผลิตสำหรับส่งมอบบริการ การส่งเสริมการเกษตร การให้คำแนะนำการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรที่เป็นเกษตรกรผู้นำที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นครั้งแรก และผู้ที่กลับจากการฝึกอบรมจะได้รับประโยชน์จากการถ่ายทอดเทคโนโลยี การดูแลและการให้ความรู้แก่เกษตรกรในกลุ่มส่งผลดีต่อรายได้และความเป็นอยู่ของเกษตรกรอย่างมากโดยการเพิ่มปริมาณและคุณภาพการผลิต

3) การวิจัยแบบมีส่วนร่วมสำหรับเกษตรกร: ทำไมนักส่งเสริมการเกษตรต้องเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของเกษตรกร (Umar, Man, Nawi, Latif, and Samah., 2017) ผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแบบมีส่วนร่วมของเกษตรกร (FPR) มีการเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมที่มีอยู่ในครัวเรือนและชุมชน เนื่องจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของเกษตรกรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าใจถึงปัจจัยภายนอก และภายใน ที่ขัดขวาง หรือสนับสนุน ดำเนินงานและการเข้าร่วม FPR ของเกษตรกร เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวกับ FPR ที่มีอยู่ไม่ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทเช่นนี้ ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้วิเคราะห์ประสบการณ์ของเกษตรกรที่มีต่อ FPR และการเปลี่ยนแปลงบทบาทในโครงการเกษตรอินทรีย์เชิงพาณิชย์ในประเทศ ยูกันดา ตะวันตก เราได้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์อภิปรายกลุ่มย่อย และข้อสังเกตของเกษตรกรและนักส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภายนอกและภายในมีผลต่อความคิดของเกษตรกรที่มีผลต่อความเต็มใจที่เข้าร่วม FPR ระดับความคิดเห็นของเกษตรกรต่อบทบาทคาดหวังจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน FPR และมีผลต่อรูปแบบการตอบสนองของพวกเขา รูปแบบการตอบสนองของเกษตรกร กลุ่มบุคคลที่ยังและผู้สนับสนุน จะนำไปสู่ประสบการณ์การเรียนรู้บทบาทที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งเป็น

สิ่งสำคัญในการดำเนินการต่อเนื่องของเกษตรกร หรือยุติการทดลองในฟาร์ม การทำความเข้าใจ และส่งเสริมในการปรับเปลี่ยนบทบาทจึงจำเป็นสำหรับการทดลองในฟาร์ม ซึ่งเป็นองค์ประกอบ ในการฝึกอบรมทางเทคนิค FPR ในปัจจุบัน

10.3.4 การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทการส่งเสริมการเกษตร

1) อุปสรรคและปัญหาของการฝึกอบรมส่งเสริมการเกษตรจาก

นักส่งเสริมการเกษตรผู้เข้าร่วมหลักสูตรส่งเสริมการเกษตรในเมือง Dezful ประเทศอิหร่าน (Nazarzadehzare and Dorrani, 2012) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและปัญหา การฝึกอบรมส่งเสริมการเกษตร จากกลุ่มนักส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร เรื่อง การส่งเสริมการเกษตรในเมือง Dezful ในปี 2010 ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีบรรยายเชิงพรรณนา เครื่องมือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสถิติเป็นนักส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนทั้งสิ้น 50 คน ผล การศึกษาพบว่าหลักสูตรเหล่านี้ประสบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ใช้การศึกษารูปแบบวิธีการสอน ขาดหลักสูตรการทำกิจกรรม ขาดหลักสูตรการเข้าถึงเกษตรกร การเรียนรู้เกษตรกรยังน้อย ขาด หลักสูตรการทำกิจกรรมตามบริบทเกษตรกร ขาดหลักสูตรการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของ เกษตรกร ขาดการเสริมความรู้ความเข้าใจต่อเนื่อง ขาดหลักสูตรการสร้างแรงจูงใจเกษตรกรทาง ความคิดและมุมมองแบบเดิม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$ ระหว่างมุมมองของนักส่งเสริมการเกษตร เพศชายและเพศหญิง เกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหา (เวลา สถานที่ และแรงจูงใจ) แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างมุมมองนักส่งเสริมการเกษตร เพศชายและเพศหญิง เกี่ยวกับ อุปสรรคและปัญหา (วิธีการถ่ายทอดความรู้ นักส่งเสริมการเกษตร และเนื้อหา) ในหลักสูตรส่งเสริมการเกษตรที่จัดขึ้น

2) การพัฒนาบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน (สมสวย ปัญญาสิทธิ์, 2556) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีทั้งเพศ ชายและหญิงในอัตราส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก อายุเฉลี่ย 48 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มี สถานภาพสมรส มีอายุการทำงานเฉลี่ย 23 ปี บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายกรมส่งเสริม การเกษตรรวมทุกด้าน ในระดับปานกลาง โดยมีบทบาทด้านงาน โครงการขึ้นทะเบียนเกษตรกร ผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ ด้านงานช่วยเหลือเกษตรกรชาติด้านงานป้องกันกำจัดศัตรูพืช ด้านงานระบบ ส่งเสริมการเกษตร ด้านงานอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน ด้านงานพัฒนาศักยภาพองค์กร และจากการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบทบาทคาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตามนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า บทบาทคาดหวังและบทบาทจริงมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าเฉลี่ยบทบาทคาดหวังสูงกว่าบทบาทจริงในทุกๆด้าน

3) การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการสอนของครูประถมศึกษา (มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557) โดยมีหลักการ ดังนี้ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู 2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู 3) การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยทำให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 4) การแก้ปัญหาด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำไปสู่การค้นพบ 5) การทำให้ครูเกิดการชี้แนะตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ ผลการดำเนินการพบว่า มีครู 1 คน มีชุดความคิดด้านการเรียนการสอนเดิม โต ครู 12 คน มีชุดความคิดเดิมโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดเดิมโตหรือชุดความคิดจำกัดเลย หลังเข้าร่วมกระบวนการฯ ครูมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นครูที่มีชุดเดิมโต 7 คน ชุดความคิดบางอย่างยังจำกัด 6 คน โดยมีคะแนนพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ก็องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีความสามารถ สถิติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ในด้านพฤติกรรมครู พบว่า ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากขึ้น

4) ความต้องการรู้เกี่ยวกับการวางแผนงาน โครงการของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ฉัตรฐา พลเสน, 2558) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 46.07 ปี อายุราชการเฉลี่ย 19.37 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 25,000 -35,000 บาท มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวางแผนงาน โครงการ เฉลี่ย 3.12 ครั้ง มีประสบการณ์ด้านการวางแผนงาน โครงการ เฉลี่ย 5.82 โครงการ ได้รับการสนับสนุนแหล่งเงินจากบกระหวางเกษตรและสหกรณ์ ร้อยละ 34.7 ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงาน โครงการในระดับมาก ส่วนใหญ่มีความต้องการความรู้เรื่องการวางแผนงาน โครงการในระดับมาก เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระบุปัญหาที่พบเกี่ยวกับการกำหนดแผนงาน โครงการ (ร้อยละ 5.09) การกำหนดเป้าหมาย (ร้อยละ 2.78) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนงาน โครงการ (ร้อยละ 2.31) การเขียนวิธีดำเนินการ (ร้อยละ 1.85) มีข้อเสนอแนะให้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 5.09) รวบรวมข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 2.31) จัดทำแผนให้ตรงความต้องการของเกษตรกร (ร้อยละ 2.78) และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงาน โครงการแตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ปัจจัยสนับสนุนการวางแผนงาน โครงการและความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงาน

โครงการต่างกันจะมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงาน โครงการไม่แตกต่างกันอย่าง
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) *ความสำเร็จด้านความมั่นคงทางอาหารในราชอาณาจักร*

ชาอุดีอาระเบียผ่านนวัตกรรม: บทบาทที่มีศักยภาพสำหรับการส่งเสริมการเกษตรของนักส่งเสริม
การเกษตร (Fiaz, Noor, and Aldosri, 2016) ผลการศึกษาพบว่า ในตะวันออกกลางโดยเฉพาะ
ราชอาณาจักรชาอุดีอาระเบียให้ความสำคัญกับเรื่องความมั่นคงทางอาหารเนื่องจากเป็นเรื่องที่
น่าห่วงสำหรับผู้กำหนดนโยบาย ในประเทศแถบทะเลทราย ซึ่งสินค้าอาหารส่วนใหญ่จะนำเข้าจาก
ต่างประเทศเพราะการผลิตในประเทศของตนไม่เพียงพอต่อความต้องการภายในประเทศและ
ชาอุดีอาระเบียก็ไม่มีข้อยกเว้น ส่วนใหญ่จะนำเข้าสินค้าประเภทเป็นธัญพืชและเนื้อแดง ปัจจัยที่
สำคัญในการผลิตทางการเกษตร ได้แก่ ที่ดินและน้ำ เพื่อให้ในปี ค.ศ.2050 ประเทศชาอุดีอาระเบีย
คาดการณ์ว่าต้องการนำเข้าสินค้าดังกล่าวเข้าในประเทศทั้งหมด ในขณะเดียวกันก็มีเทคโนโลยีด้าน
การอนุรักษ์ดินและน้ำจำนวนมากที่มีศักยภาพในการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการด้านพลังงาน
ภายในประเทศ การส่งเสริมการผลิตแบบ ไฮโดรโปนิกส์และการเพาะปลูกพืชในเรือนกระจก
การเก็บกักน้ำเค็ม การลงทุนวิจัยน้ำเค็มและการนำฝนเป็นในเทคโนโลยีดังกล่าว ดังนั้น บทบาท
ของนักส่งเสริมการเกษตรเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการเกษตรด้านเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรม
รวมทั้งสร้างความตระหนักในชุมชนเกษตรกรรมในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อตอบสนอง
ความต้องการด้านอาหารของประเทศ บทความนี้แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญและวิธีการ
ทดแทนที่ชาอุดีอาระเบียสามารถดำเนินการภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ในการส่งเสริมการผลิตอาหารแห่งชาติ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางอาหารในราชอาณาจักร บทบาท
ที่มีประสิทธิภาพของการส่งเสริมการเกษตร เป็นสิ่งที่จำเป็นขณะนี้ที่ควรได้รับการใช้ประโยชน์
และใช้อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพ ทุกยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตรเพื่อ
รับมือกับความท้าทายทางการเกษตรในราชอาณาจักร ซึ่งการกำหนดเป้าหมายสำหรับนักส่งเสริม
การเกษตรรวมถึงการประเมินความรู้ที่มีอยู่ของเกษตรกร การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจ
การเสริมสร้างศักยภาพ และการศึกษา การถ่ายทอดเทคโนโลยีเฉพาะพื้นที่ และความตระหนักใน
การใช้ปัจจัยการผลิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งน้ำจืด ในท้ายที่สุดความคิดเห็นจากหน่วยงานส่งเสริม
การเกษตรระดับพื้นที่จะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถกำหนดนโยบายทางการเกษตรของ
ราชอาณาจักรได้ สุดท้ายสามารถสรุปบทบาทที่มีศักยภาพของการส่งเสริมการเกษตร 4 ประเภท
คือ การศึกษานอกระบบ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมอำนาจความ
สะดวก ซึ่งสามารถนำไปใช้และปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการเป้าหมายที่วางไว้เกี่ยวกับ
การเกษตรแบบยั่งยืนและความมั่นคงด้านอาหารในราชอาณาจักรชาอุดีอาระเบีย

6) *ความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรในประเทศอาร์เจนติน่า*

เกี่ยวกับทำอย่างไรจะเป็นนักส่งเสริมการเกษตรที่ดี (Landini, 2016) ผลการศึกษพบว่า การส่งเสริมการเกษตรที่มีคุณภาพ มีความสำคัญมากที่สุดในการสร้างความมั่นคงทางอาหารและการพัฒนาชนบทอย่างยั่งยืน ในบทความนี้จะอธิบายเกี่ยวกับนักส่งเสริมที่ดี ในมุมมองของนักส่งเสริมการเกษตรของอาร์เจนติน่า โดยมีการเปรียบเทียบแนวทางการปฏิบัติที่ดีของนักวิชาการกับองค์กรพัฒนาระหว่างประเทศ จากการสัมภาษณ์นักส่งเสริมเกษตร 40 คน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของอาร์เจนติน่า พบว่า เป็นเพศชาย 29 คนและเพศหญิง 11 คน ส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีในรูปแบบที่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากการศึกษามีหลายมิติ และมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับโครงการและนโยบาย ในขณะที่อันดับสุดท้ายจะเป็นการใช้ประสบการณ์แบบเก่า และข้อเสนอส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องการพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาได้จริง

การปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่ดีที่สุดขึ้นอยู่กับบริบทสิ่งแวดล้อม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งหมายความว่า ไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการส่งเสริมทั่วไป การฝึกอบรมนักส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาเชิงสังคมศาสตร์ ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญให้บรรลุผลการส่งเสริมการเกษตรที่ดี การสื่อสารในแนวนอนระหว่างเกษตรกรกับนักส่งเสริมการเกษตร การสร้างการยอมรับเทคโนโลยีที่ดี เป็นช่วยเหลือเกษตรกรให้มีการผลิตที่ดี เป็นกลยุทธ์การปฏิบัติด้านการส่งเสริมการเกษตรที่ดี

7) *กระบวนทัศน์ใหม่ของการให้บริการการฝึกอบรมของ*

นักส่งเสริมการเกษตร (Landini, Brites, and Mathot y Rebole, 2017) ผลการศึกษพบว่า การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของการส่งเสริมและพัฒนาชนบทตลอดจนแนวทางการส่งเสริมที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีกลยุทธ์การฝึกอบรมนักส่งเสริมการเกษตร ให้มีการเรียนรู้แนวความคิด/ทฤษฎีการปฏิบัติ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม และการทำงานในชุมชน ซึ่งในบทความนี้ได้ศึกษาถึงการฝึกอบรมในยุคปัจจุบัน และการศึกษากลยุทธ์นักส่งเสริมการเกษตร เมื่อถอดบทเรียนมาสกัด และสร้างงานวิจัย พบว่า กลุ่มนักส่งเสริมการเกษตร มีความต้องการพัฒนาและทบทวนการฝึกอบรมของนักส่งเสริมการเกษตรอีกครั้ง การเปลี่ยนแปลงในการถ่ายทอดความรู้แบบดั้งเดิม โดยมุ่งเน้นที่สะท้อนกระบวนการปฏิบัติ ระบบส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และการพัฒนาด้านอำนาจความสะดวกชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร สุดท้ายมีข้อเสนอแนะในเรื่อง การจัดฝึกอบรมระบบพัฒนาและการฝึกอบรมในการวิจัยสำหรับนักส่งเสริมการเกษตร

8) *ความสำคัญของวิธีการส่งเสริมการเกษตรที่ทันสมัยในการปรับปรุง*

ภาพลักษณ์และคุณภาพของการส่งเสริมการเกษตร (Ramjattan, Ganpat and Chowdhury, 2017)

ผลการศึกษาพบว่า การให้บริการส่งเสริมการเกษตรได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เพื่อให้สามารถจัดการกับปัญหาความยากจนและความอดอยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคาดการณ์ว่าวิธีการส่งเสริมการเกษตรที่ทันสมัยจะช่วยปรับปรุงภาพลักษณ์และคุณภาพของการบริการส่งเสริมการเกษตรที่มีอยู่ในภูมิภาคที่มีรายได้ต่ำในเมือง Trinidad และ Tobago มีการริเริ่มที่ดีและเปลี่ยนแปลงไปรวมถึงการบูรณาการของหลายหน่วยงาน วิธีการของผู้นำเกษตรกร โรงเรียนเกษตรกร คลินิกพืช เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และห่วงโซ่มูลค่า อย่างไรก็ตามองค์กรส่งเสริมการเกษตรภาครัฐกำลังพยายามที่จะใช้บทบาทที่จำเป็น และประยุกต์ใช้สมรรถนะนักส่งเสริมการเกษตรแบบใหม่ที่จำเป็น เพื่อความสำเร็จของรูปแบบส่งเสริมการเกษตรที่ทันสมัย ในบริบทการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการทดสอบการรับรู้ของนักส่งเสริมการเกษตรในวิธีการส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพทันสมัย มีการปรับปรุงภาพลักษณ์และคุณภาพการให้บริการงานส่งเสริมเกษตรใน Trinidad และ Tobago สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยแบบOLS ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมระหว่างเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2558 โดยใช้แบบสอบถามแบบมีแบบแผนและเก็บข้อมูลจากนักส่งเสริมการเกษตร จำนวน 106 คน จากการศึกษาพบว่า นักส่งเสริมการเกษตรได้รับรู้ถึงความสำคัญของวิธีการส่งเสริมการเกษตรที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงคุณภาพของภาพลักษณ์และบริการงานส่งเสริมการเกษตร อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์สำคัญในการรับรู้วิธีการที่ทันสมัย ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรที่มีประสบการณ์(5.1-10 ปี) มีความรู้สึกกลัวและกังวลมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของวิธีการที่ทันสมัยในการปรับปรุงภาพลักษณ์และคุณภาพการบริการงานส่งเสริมการเกษตร ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารองค์กรส่งเสริมการเกษตรมีความเข้าใจในแง่ดีเกี่ยวกับความสำคัญของวิธีการที่ทันสมัย การศึกษาครั้งนี้มีข้อถกเถียงในเรื่องการริเริ่มการพัฒนาขีดความสามารถนักส่งเสริมการเกษตร โดยใช้กลยุทธ์การสอน และการฝึกอบรมและการกำหนดเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมใหม่ และนักส่งเสริมการเกษตรในวัยกลางคน

9) การศึกษาสมรรถนะหลักที่ต้องการของนักส่งเสริมการเกษตรในคาบสมุทรมมาเลเซีย: การใช้รูปแบบการประเมินความต้องการของ (Umar, Man, Nawli, Latif, and Samah, 2017) การศึกษานี้ได้อธิบายถึงความสำคัญและขีดความสามารถในความชำนาญด้านการส่งเสริมการเกษตร กลุ่มนักส่งเสริมการเกษตรในคาบสมุทรมมาเลเซีย และประเมินผลการขาดความสมดุลสมรรถนะ แบบประเมินความต้องการของ Borirch ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน ได้รับการสุ่มเลือกและสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามที่มีแบบแผนก่อนการทดสอบ ได้รับการประเมินความสามารถหลัก 33 รายการ ความถูกต้องของเครื่องมือและความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ SPSS สำหรับสถิติเชิง

พรรณนา ได้แก่ คะแนนความคลาดเคลื่อนถ่วงน้ำหนักเฉลี่ย (MWDS) ผลการวิจัยพบว่าในระดับที่ 5 องค์ประกอบด้านความสามารถในการส่งเสริมความสำคัญที่สำคัญที่สุดตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ “ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร / เข้าถึงและใช้ทรัพยากรข้อมูลบนเว็บ” ($M = 4.86, SD = 0.23$); “การดำเนินการประเมินความต้องการ” ($M = 4.84, SD = 0.16$); “การจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด” ($M = 4.82, SD = 0.47$) และ “การจัดการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม” ($M = 4.81, SD = 0.76$) “การจัดการฟาร์มและการเยี่ยมบ้านเกษตรกร” ($M = 3.62, SD = 0.82$) ตามด้วย “การดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ($M = 3.19, SD = 0.72$) “การอภิปรายกลุ่มย่อย” ($M = 3.16, SD = 0.32$) และ “การระดมความคิดเห็น” ($M = 3.13, SD = 0.64$). ความแตกต่างที่แสดงถึงขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ “การได้มาและการจัดสรรทรัพยากร” (MWDS = 12.67); “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICTs) และทรัพยากรข้อมูลบนเว็บในการส่งเสริมการตลาด” (MWDS = 12.59); และ “เขียนรายงานผลการแบ่งปันและผลกระทบ” (MWDS = 11.92) ข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มเป้าหมายใด ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักส่งเสริมการตลาดในคาบสมุทรมาเลเซีย โดยควรจัดลำดับความสำคัญของรายการสมรรถนะหลักเหล่านี้ให้สอดคล้องกับการขาดความสมดุลที่กำหนดไว้ในการศึกษา

10.3.5 การพัฒนาโมเดล/รูปแบบเกี่ยวกับงานพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์กร

1) การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ (พรพิมล ธรรมชาติวิทย์โชค, 2550) ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกหน่วยงาน 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้และช่องทางการเผยแพร่ความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคน งาน และหน่วยงาน และ 7) การติดตามและประเมินผลทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์และองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้ ประกอบด้วยวิธีการเรียนรู้จำแนกตามระดับ 2) หน่วยงาน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมาย วัฒนธรรม กลยุทธ์ และ โครงสร้างองค์กร 3) คนประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากร และผู้รับบริการ และ 4) เทคโนโลยี ประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้

2) การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พลุ้ยชัย ยาวีราช, 2550) ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขาดกระบวนการที่เป็นแนวทางที่

ชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่งยุทธศาสตร์หรือแนวทางสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม และยุทธศาสตร์การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบในเชิงกระบวนการและยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นกระบวนการการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา 7 ขั้นตอน คือ 1) การตีความนโยบาย 2) การวางแผน 3) การจัดการองค์การ 4) การจัดหา/ระดมทรัพยากร 5) การดำเนินงาน 6) การประเมินผล 7) การสร้างความต่อเนื่อง และส่วนที่สอง คือ ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ ที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทุกขั้นตอน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรมีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยมีปัจจัยต่างๆเกี่ยวข้องร่วมด้วยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในตัวนักส่งเสริมการเกษตรเองเช่น ปัจจัยพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ แรงจูงใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตร และปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายภาครัฐ เกษตรกร การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วส่งผลกระทบต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรให้เกิดประสิทธิภาพต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนทั้งดีขึ้นหรือลดน้อยลง ทั้งสิ้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบและวิธีการวิจัย

การวิจัยโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เป็นรูปแบบและวิธีการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (mixed method) ระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และสังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

2.1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ระดับอำเภอของพื้นที่เขตภาคตะวันตก 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 334 คน และผู้บังคับบัญชาของนักส่งเสริมการเกษตรที่เป็นประชากรศึกษา จำนวน 62 คน เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างนักส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

(ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{334}{1+(334 \times (0.05)^2)} \\ &= 182 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 182 คน คิดเป็นร้อยละ 54.49 ของประชากรทั้งหมด

จากนั้น สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก (Lottery) ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวนประชากร		ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของนักส่งเสริมการเกษตร
	ผู้บังคับบัญชา	นักส่งเสริมการเกษตร	
สุพรรณบุรี	10	63	34
กาญจนบุรี	13	68	37
นครปฐม	7	43	23
ราชบุรี	10	64	35
สมุทรสาคร	3	10	6
สมุทรสงคราม	3	13	7
เพชรบุรี	8	23	18
ประจวบคีรีขันธ์	8	40	22
รวม	62	334	182

หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชา 1 คน ต่อ 1 อำเภอ เป็นผู้ดูแลปกครองบังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร
 ในอำเภอมากกว่า 1 คน

2.2 วิเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

2.2.1 *ประชากร* ในการวิจัยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เกษตรกร (Best Practices) ที่เป็นวิสาหกิจชุมชน ซึ่งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา จากนักส่งเสริมการเกษตร และได้รับการคัดเลือกเป็นวิสาหกิจชุมชนดีเด่นระดับจังหวัด ปี พ.ศ. 2259 และพ.ศ.2560 ของ 8 จังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560)

2.2.2 *กลุ่มตัวอย่าง* ในการวิจัยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง(Purposive sampling) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่เป็นประธาน รองประธาน เลขา เภรัญญิกและปฏิคมของแต่ละวิสาหกิจชุมชนที่เป็นประชากรศึกษา รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 80 คน

2.3 สังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และพัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

2.3.1 *ประชากร* ในการวิจัยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจากภาครัฐและสถาบันการศึกษา

2.3.2 *กลุ่มตัวอย่าง* ในการวิจัยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง แบบเฉพาะเจาะจง(Purposive sampling) จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญจากกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 1 คน นักส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด ดังนี้

3.1 *ประเภทเครื่องมือวิจัย* เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม นักส่งเสริมการเกษตร แบบสัมภาษณ์เกษตรกร และการสนทนากลุ่ม โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 3 รูปแบบได้แก่

3.1.1 ใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และเพื่อวิเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จากนักส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเกษตรกรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) **แบบสอบถามสำหรับนักส่งเสริมการเกษตร** โดยกำหนดเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

2) **แบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร** โดยกำหนดเนื้อหาแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

3) **แบบสัมภาษณ์สำหรับเกษตรกร** โดยกำหนดเนื้อหาแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเกษตรกร

ตอนที่ 2 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย (Smart SMEs)

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 4 ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs

3.1.2 ใช้การสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อร่วมกันศึกษาหาประเด็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจากวิสาหกิจชุมชน และเพื่อร่วมกันสังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และเพื่อร่วมกันพัฒนาโมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจากผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาการวิสาหกิจชุมชน

3.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1) การสร้างแบบสอบถามนักส่งเสริมการเกษตรและผู้บังคับบัญชา นักส่งเสริมการเกษตร โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำกรวิจัย เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย กำหนดกรอบของเนื้อหา และข้อคำถามให้สอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย

2) การสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับเกษตรกร โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำกรวิจัย เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย กำหนดกรอบของเนื้อหา และข้อคำถามให้สอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย

3.2.3 การสร้างแบบประเด็นการสนทนากลุ่ม (focus group) โดยกำหนดประเด็นสนทนาเพื่อศึกษาหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจากวิสาหกิจชุมชน เพื่อสังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และเพื่อพัฒนาโมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจากผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (นายชาญยุทธ์ ภาณุทัต ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร) และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

3.3.2 ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ไปทดสอบประชากรศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาความตรงและความเที่ยงของตัวแปร ได้กำหนดหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha

Coefficient) ซึ่งผลค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ปรากฏผลตามภาคผนวก จ, ฉ และช โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1) จากแบบสอบถามนักส่งเสริมการเกษตร

1.1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ นักส่งเสริมการเกษตร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938

1.2) การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913

1.3) การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) ส่วนของระดับการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 และ (2) ส่วนของระดับความจำเป็น ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

2) จากแบบสอบถามผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร

การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ส่วนของระดับการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 และ(2) ส่วนของระดับความต้องการให้พัฒนา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984

3) จากแบบสัมภาษณ์เกษตรกร

3.1) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย (Smart SMEs) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.860

3.2) ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ส่วนของระดับความพึงพอใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943 และ (2) ส่วนของระดับความต้องการให้พัฒนา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.850

3.3) ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.805

จากทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ซึ่งผลค่าความเชื่อมั่นจากเครื่องมือในทุกส่วนมีค่าสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งตามหลักการวิจัยนั้นเป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง จึงสามารถนำเครื่องมือนี้ไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป (เอมอร อังสุรัตน์, 2556, น.211)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 จัดทำแผนแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้พร้อมและเพียงพอ

4.3 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้ แบบสอบถามให้นักส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอที่เกี่ยวข้องเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งไปรษณีย์ไปที่สำนักงานเกษตรอำเภอใน 8 จังหวัดที่มีบุคคลกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่นั้น ส่วนแบบสัมภาษณ์เกษตรกร และแบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของนักส่งเสริมการเกษตรนั้น ผู้วิจัยลงพื้นที่ไปสัมภาษณ์และสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล ภายหลังปฏิบัติงาน

4.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2560 เป็นต้นไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาทำการจัดกลุ่มปัจจัยในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อบรรยายลักษณะต่างๆ ของข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) จากกลุ่มตัวอย่างนักส่งเสริมการเกษตร 182 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และใช้สถิติพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะต่างๆ ของข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลที่เป็นระดับ แปลผลระดับ โดยนำค่าน้ำหนักเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

1.00 – 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 = ระดับน้อย

2.61 – 3.40 = ระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 = ระดับมาก

4.21 – 5.00 = ระดับมากที่สุด

5.2 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) จากกลุ่มตัวอย่างเกษตรกร 80 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้สถิติพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะต่างๆ ของข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน โดยใช้ Paired t-test สำหรับข้อมูลที่เป็นระดับ แปลผลระดับ โดยค่านำน้ำหนักเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

1.00 – 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 = ระดับน้อย

2.61 – 3.40 = ระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 = ระดับมาก

4.21 – 5.00 = ระดับมากที่สุด

5.3 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) จากกลุ่มตัวอย่างนักส่งเสริมการเกษตร 182 คน และผู้บังคับบัญชาของนักส่งเสริมการเกษตร 182 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ใช้สถิติพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะต่างๆ ของข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน โดยใช้ Paired t-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test สำหรับข้อมูลที่เป็นระดับ แปลผลระดับ โดยค่านำน้ำหนักเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

1.00 – 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 = ระดับน้อย

2.61 – 3.40 = ระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 = ระดับมาก

4.21 – 5.00 = ระดับมากที่สุด

ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพื่อใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent variables)

หลายตัว ประกอบด้วย เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่เรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้ ระดับรายได้อื่นๆ ภาวะหนี้สิน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน) การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ) และตัวแปรตาม(Dependent variables) คือ บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดกับตัวแปรตามและมีความสัมพันธ์ในทิศทางใด และใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation-Coefficient) ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และทดสอบสมมติฐานที่ 3 บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

จากนั้นใช้สถิติ Factor Analysis และโดยหมุนแกนด้วยวิธีเวรีแมกซ์ซ์ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ Factor Loading แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.45 ขึ้นไป(Barbara G. Tabachnik and Linda S. Fidell, 1983, p.411) เพื่อวิเคราะห์สกัดองค์ประกอบบทบาท และสังเคราะห์บทบาทใหม่ที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

5.4 พัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3 เป็นประเด็นที่ต้องนำไปพัฒนา จากนั้นข้อมูลที่ได้นำมา Focus group และระดมสมอง/จัดทำเวที นำข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่หาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล สาเหตุการพัฒนา ประเด็นที่ต้องไปพัฒนา และเข้าสู่กระบวนการพัฒนาใน 3 หลักการสำคัญ คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบบริหารองค์การ และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา เพื่อร่วมกันกำหนดร่างโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและ
พัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Extension Workers Development Model for Role in Community
Enterprises Extension and Development) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยแยกการ
นำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริม
และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 2 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตาม
การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 3 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 4 พัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและ
พัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนา
วิสาหกิจชุมชน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่ในการส่งเสริมและ
พัฒนาวิสาหกิจชุมชน ได้วิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร

(n=182)		
ลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	79	43.4
หญิง	103	56.6
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า-37 ปี	63	34.6
38-50 ปี	50	27.5
51 ปี หรือมากกว่า	69	37.9
Minimum = 25 ปี Maximum= 60 ปี Mean = 44.31 ปี S.D.= 10.18		
สถานภาพ		
โสด	85	46.7
สมรส	95	52.2
หย่าร้าง	2	1.1
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2	1.1
ปริญญาตรี	137	75.3
ปริญญาโท	43	23.6
สาขาวิชาที่เรียน		
ส่งเสริมการเกษตร	48	26.4
เกษตรศาสตร์(ด้านพืช)	75	41.2
สัตวศาสตร์	23	12.6
อื่นๆ (เทคโนโลยีชีวภาพ คหกรรมศาสตร์ และประมง)	36	19.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=182)

ลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
ต่ำกว่า-11 ปี	88	48.4
12-22 ปี	29	15.9
23-33	36	19.8
34 ปี หรือมากกว่า	29	15.9
Minimum = 1 ปี Maximum= 39 ปี Mean = 17 ปี S.D.= 12.64		
ระดับรายได้ (บาท/เดือน)		
ต่ำกว่า-22,750 บาท	60	33.0
22,751-36,500 บาท	61	33.5
36,501 บาท หรือมากกว่า	61	33.5
Minimum = 15,000 บาท Maximum= 50,000 บาท Mean = 29,512.58 บาท S.D.= 10,553.11		
รายได้อื่นๆ (บาท/เดือน)		
ไม่มีรายได้	128	70.3
มีรายได้		
ต่ำกว่า-20,000 บาท	54	29.7
ภาวะหนี้สิน (บาท)		
ไม่มีหนี้สิน	72	39.6
มีหนี้สิน		
ต่ำกว่า-430,000 บาท	55	30.2
430,001 บาท หรือมากกว่า	55	30.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 56.6 เป็นเพศหญิง และเพศชาย ร้อยละ 43.4

อายุ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 37.9 มีอายุมากกว่า 50 ปี รองลงมา ร้อยละ 34.6 มีอายุน้อยกว่า 38 ปี และมีเพียงร้อยละ 27.5 ที่มีอายุอยู่ในช่วง 38-50 ปี

สถานภาพ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 52.2 มีสถานภาพสมรส รองลงมา ร้อยละ 46.7 มีสถานภาพโสด และมีเพียงร้อยละ 1.1 ที่มีสถานะภาพหย่า

ระดับการศึกษา พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 76.4 สำเร็จการศึกษาระดับปวส. และปริญญาตรี และมีเพียงร้อยละ 23.6 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาที่เรียน พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 41.2 สำเร็จการศึกษาด้านสาขาวิชาเกษตรศาสตร์(ด้านพืช) รองลงมาร้อยละ 26.4 สำเร็จการศึกษาด้านสาขาส่งเสริมการเกษตร และมีเพียงร้อยละ 12.6 ที่สำเร็จการศึกษาด้านสัตวศาสตร์

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 48.4 มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า 12 ปี รองลงมาร้อยละ 19.8 มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 23-33 ปี และมีเพียง ร้อยละ 15.9 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 12-22 ปี และ มากกว่า 33ปีขึ้นไป

ระดับรายได้ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 33.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 22,751-36,500 บาท/เดือน และมีรายได้มากกว่า 36,500 บาท/เดือน และมีเพียงร้อยละ 33.0 ที่มีรายได้น้อยกว่า 22,751 บาท/เดือน

รายได้อื่นๆ พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 70.3 ไม่มีรายได้อื่นๆ และมีเพียงร้อยละ 29.7 ที่มีรายได้อื่นๆ แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

ภาวะหนี้สิน พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 39.6 ไม่มีหนี้สิน และมีเพียงร้อยละ 30.2 ที่มีหนี้สินไม่เกิน 430,000 บาท และมีหนี้สินมากกว่า 430,000 บาทขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร



ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาท
ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

(n=182)

ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. ความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.76	0.62	มาก
2. ความสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.49	0.73	มาก
3. ความพึงพอใจกับผลปฏิบัติงานตามบทบาท	3.67	0.63	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
4. การได้รับการยอมรับนับถือความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทของท่านจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.83	มาก
5. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามบทบาท	3.59	0.94	มาก
6. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.16	0.91	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน			
7. การปฏิบัติงานตามบทบาทเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการทำงาน	3.85	0.63	มาก
8. การปฏิบัติงานตามบทบาทเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยทำงานเป็นทีม	3.89	0.87	มาก
9. การปฏิบัติงานตามบทบาทเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.78	0.90	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n=182)				
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ	
ด้านความรับผิดชอบ				
10. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ	4.23	0.54	มากที่สุด	
11. การรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างประสบความสำเร็จ	4.01	0.68	มาก	
12. การมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	2.92	1.06	ปานกลาง	
ด้านความก้าวหน้า				
13. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.03	1.07	ปานกลาง	
14. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีส่วนทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.81	1.04	ปานกลาง	
15. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนช่วยเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.52	0.84	มาก	
รวมปัจจัยจูงใจ		3.55	0.63	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน				
16. ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของท่าน	3.15	0.96	ปานกลาง	
17. การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.09	0.89	ปานกลาง	
18. การได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.07	0.90	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n=182)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น			
19. การร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานด้วยความรักสามัคคี	3.91	0.87	มาก
20. การปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตร และวิสาหกิจชุมชน ที่ทำงานร่วมด้วย เป็นไปอย่างดี	3.92	0.88	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
21. ผู้บริหารสำนักงานเกษตรมีการวิเคราะห์ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานตามบทบาท	3.50	1.11	มาก
22. ผู้บริหารสำนักงานเกษตรมีการมอบหมายอำนาจให้ ปฏิบัติอย่างเหมาะสมตามบทบาท	3.43	0.85	มาก
23. ผู้บริหารสำนักงานเกษตรของท่านให้ความสำคัญ กับการปฏิบัติงานตามบทบาท	3.46	0.98	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร			
24. สำนักงานเกษตรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน นโยบายและ แผนงาน	3.58	0.97	มาก
25. สำนักงานเกษตรมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการ เก็บข้อมูลเกษตรกร รวมทั้งการวัดประเมิน เพื่อนำผลมา พัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	3.86	0.64	มาก
26. สำนักงานเกษตรมีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.39	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n=182)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน			
27. สำนักงานเกษตรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	3.53	0.71	มาก
28. สำนักงานเกษตรมีวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	2.98	0.92	ปานกลาง
29. สำนักงานเกษตร มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานตาม บทบาทที่ดี	3.59	0.89	มาก
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ			
30. ความพอใจในความเป็นนักส่งเสริมการเกษตรกับ บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	3.66	0.82	มาก
31. การเป็นนักส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญในการ พัฒนาวิสาหกิจชุมชน	3.87	0.64	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน			
32. การประกอบอาชีพตำแหน่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ความ มั่นคงกับชีวิตไม่มีโอกาสถูกให้ออก ไล่ออก ปลดออกจาก การทำงาน	3.51	0.89	มาก
33. ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามบทบาท	3.48	0.83	มาก
34. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชนสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดจนเกษียณ	3.34	1.02	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว			
35. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชนไม่มีผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.27	0.86	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n=182)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
36. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชนไม่ทำให้เวลาส่วนตัวลดน้อยลง	3.32	0.87	ปานกลาง
37. การสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนทำให้การปฏิบัติงาน ตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้เต็มที่	3.82	0.76	มาก
รวมปัจจัยค่าจูน	3.48	0.66	มาก
รวมทั้งหมด	3.51	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$) หากพิจารณาแยกประเด็นระหว่างด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับมากที่สุด 1 ข้อ ซึ่งอยู่ในด้านความรับผิดชอบ ข้อที่ 10 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ($\bar{x}=4.23$) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับมาก 10 ข้อ ซึ่งข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านความรับผิดชอบข้อที่ 11 ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ ($\bar{x}=4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่ 2 ความสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.49$) และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับปานกลาง 4 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่ 6 การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=3.16$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในด้านความก้าวหน้า ข้อที่ 14 การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีส่วนทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x}=2.81$)

ส่วนด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับมาก

14 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในด้านความสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นข้อที่ 20 การปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตร และวิสาหกิจชุมชนที่ทำงานร่วมด้วยเป็นไปอย่างดี ($\bar{x} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้อที่ 22 ผู้บริหารสำนักงานเกษตรมอบหมายอำนาจให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมตามบทบาท ($\bar{x} = 3.43$) และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับปานกลาง 8 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านนโยบายและการบริหาร ข้อที่ 26 สำนักงานเกษตรมีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ข้อที่ 28 สำนักงานเกษตรมีวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ($\bar{x} = 2.98$)

1.3 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรต่อการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ประเด็น	\bar{X}	S.D	(n=182)
			ระดับการสนับสนุน
ด้านบุคลากร (Man)			
38. ความเพียงพอของบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	2.88	0.83	ปานกลาง
39. ความเพียงพอของบุคลากรต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	2.55	0.93	น้อย
รวม	2.72	0.82	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ (Money)			
40. ความเพียงพอในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ	2.27	0.89	น้อย
41. การได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ทำให้สำนักงานเกษตรสามารถดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้	2.37	0.88	น้อย
รวม	2.32	0.84	น้อย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=182)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ การสนับสนุน
ด้านวัสดุสิ่งของ (Material)			
42. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่อการปฏิบัติงานตาม บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	2.90	0.82	ปานกลาง
43. ความเพียงพอของครุภัณฑ์ต่อการปฏิบัติงาน	3.04	0.88	ปานกลาง
รวม	2.97	0.80	ปานกลาง
ด้านบริหารจัดการ (Management)			
44. การร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกิจกรรม ต่างๆให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	3.94	0.86	มาก
รวม	3.94	0.86	มาก
รวมทั้งหมด	2.85	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.85$) หากพิจารณาแยกประเด็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ พบว่า ด้านบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.72$) ซึ่งความเพียงพอของบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.88$) และความพอเพียงของบุคลากรต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในระดับน้อย ($\bar{x}=2.55$) ส่วนด้านงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.32$) ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรในระดับน้อยทั้งหมดเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ทำให้สำนักงานเกษตรสามารถดำเนินงานต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้ ($\bar{x}=2.37$) และความเพียงพอในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ($\bar{x}=2.27$) และส่วนด้านวัสดุสิ่งของ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.97$) มีการสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลางทั้งหมด ในความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=2.90$) และความ

เพียงพอของครุภัณฑ์ต่อกาปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.04$) และพบว่าด้านบริหารจัดการอยู่ในระดับมากในการร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.94$)

ตอนที่ 2 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ได้วิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ

2.1 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย (Smart SMEs)

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของวิสาหกิจชุมชนต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย(Smart SMEs)

ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ ดำเนินงาน (n=80)
1. กระบวนการบริหารสมาชิก			
1) การให้สมาชิกกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและผลตอบแทน	4.75	0.44	มากที่สุด
2) การให้สมาชิกที่เป็นเครือญาติกับผู้บริหารกลุ่มในปัจจุบันมีร้อยละ 50 ของสมาชิก	3.63	0.82	มาก
3) มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกโดยการประชุมร่วมกัน	4.66	0.48	มากที่สุด
4) การให้สมาชิกมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญา/จัดทำแผนการดำเนินงานร่วมกันภายในวิสาหกิจชุมชน	4.78	0.45	มากที่สุด
5) การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนของตนเอง	4.68	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=80)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ ดำเนินงาน
2. กระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย			
1) การได้ข้อมูลได้การจัดจำหน่ายสินค้าจากผู้บริหาร/สมาชิก ภายในเป็นหลัก	4.29	0.48	มากที่สุด
2) กลุ่มมีสัดส่วนของการจัดจำหน่ายในตลาดค้าปลีกใน ท้องถิ่นมากกว่า ร้อยละ 50	4.09	0.70	มาก
3) มีกระบวนการส่งเสริมการขายด้านการตลาดเพิ่มขึ้น	4.73	0.53	มากที่สุด
3. กระบวนการบริหารการเงิน			
1) มีการแก้ไขปัญหาเงินทุนหมุนเวียนไม่พอด้วยการระดมเงิน จากสมาชิก/ลดต้นทุน/เพิ่มยอดขาย/เร่งระบายสินค้าค้างสต็อก	4.90	0.30	มากที่สุด
2) มีการจัดการเงินทุนระยะยาวเพื่อการลงทุนครั้งใหม่	4.91	0.28	มากที่สุด
3) มีการจัดทำบัญชีและวางแผนทางการเงิน	4.95	0.22	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต			
1) ผลิตภัณฑ์ได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพ	4.86	0.35	มากที่สุด
2) กลุ่มมีการปรับปรุงเทคนิคการผลิตระดับมาก	4.75	0.49	มากที่สุด
3) กลุ่มมีการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่ม	4.80	0.43	มากที่สุด
4) มีการบริหารจัดการด้านคุณภาพและมาตรฐานสินค้า/บริการ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาด	4.84	0.37	มากที่สุด
5) การสร้างความแตกต่างของสินค้า/บริการให้เป็นที่ต้องการ ของตลาด	4.90	0.30	มากที่สุด
5. กระบวนการผลิตและการใช้แรงงาน			
1) ผู้ปฏิบัติมีเวลาเลือกช่วงเวลาทำงาน	4.45	0.57	มากที่สุด
2) มีการจ่ายค่าตอบแทนตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนดและ แบ่งผลกำไรให้	4.84	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=80)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ ดำเนินงาน
3) มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มความสามารถ โดยการสร้างแรงจูงใจ	4.66	0.50	มากที่สุด
4) มีการประยุกต์วิธีการผลิตแบบสมัยใหม่เข้ากับแบบดั้งเดิม	4.64	0.53	มากที่สุด
6. กระบวนการใช้วัตถุดิบ			
1) วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตได้มาจากสมาชิกเป็นส่วนใหญ่	4.54	0.75	มากที่สุด
2) มีการคัดกรองวัตถุดิบหลักที่นำมาใช้ในการผลิต	4.97	0.19	มากที่สุด
3) มีการแก้ไขปัญหาวัตถุดิบหลักการขาดแคลน โดยการ ส่งเสริมให้เพิ่มการผลิตวัตถุดิบภายในกลุ่ม หรือจากแหล่งชุมชน	4.91	0.28	มากที่สุด
7. กระบวนการบริหารสวัสดิการของชุมชน			
1) การจัดสวัสดิการให้ชุมชนช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้าน ความรู้ของคนในชุมชน	4.86	0.35	มากที่สุด
2) ปริมาณการจัดสวัสดิการให้ชุมชนมากกว่าร้อยละ 10 ของ ผลกำไร ประจำปีของกลุ่ม	4.46	0.67	มากที่สุด
3) การจัดสรรสวัสดิการให้ชุมชนมีหลักเน้นการจัดสรรให้ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมากที่สุด	4.50	0.60	มากที่สุด
รวม	4.67	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs มีระดับการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด 24 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านกระบวนการใช้วัตถุดิบ ข้อที่ 2 มีการคัดกรองวัตถุดิบหลักที่นำมาใช้ในการผลิต ($\bar{x}=4.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในด้านกระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย ข้อที่ 1 การได้ข้อมูลการจัดการจำหน่ายสินค้าจากผู้บริหาร/สมาชิกภายในเป็นหลัก ($\bar{x}=4.29$) ส่วนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ซึ่งข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านกระบวนการบริหารตลาดและเครือข่าย ข้อที่ 2 กลุ่มมีสัดส่วนของการจัดจำหน่ายในตลาดค้าปลีกในท้องถิ่นมากกว่าร้อยละ 50 ($\bar{x}=4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในด้านกากระบวนการบริหารสมาชิก ข้อที่ 2 การให้สมาชิกที่เป็นเครือข่ายกับผู้บริหารกลุ่มในปัจจุบัน ร้อยละ 50 ของสมาชิก ($\bar{x}=3.63$)

2.2 ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs (แสดงในภาคผนวก ฉ ตารางที่ 1) พบว่า ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ระดับมากที่สุด 17 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต ข้อที่ 8 การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{x}=4.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในด้านกระบวนการใช้วัตถุดิบ ข้อที่ 3 การให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบการผลิตแก่วิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=4.21$) ส่วนความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ระดับมาก 14 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านกระบวนการบริหารการเงิน ข้อที่ 2 การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ มาเสริมสร้างความรู้ด้านการเงิน แก่วิสาหกิจชุมชน เช่น สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด มาให้ความรู้เรื่องการจัดทำบัญชี หรือ ธกส. เพื่อให้ความรู้เรื่องการจัดสรรทางการเงิน ($\bar{x}=4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในด้านกระบวนการผลิตและการจัดการแรงงาน ข้อที่ 1 การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านกระบวนการผลิตและการใช้แรงงาน ($\bar{x}=3.59$) และความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ระดับปานกลาง 5 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ อยู่ในด้านกระบวนการบริหารสวัสดิการของชุมชน ข้อที่ 1 การให้คำปรึกษาที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้กับชุมชนช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านความรู้ของคนในชุมชน ($\bar{x}=3.30$) ข้อที่ 2 การให้ข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์ หรือสวัสดิการชุมชน ($\bar{x}=3.30$) และข้อที่ 3 การถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ชุมชน ($\bar{x}=3.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในด้านการบวนการบริหารสมาชิก ข้อที่ 1 การสร้างความเข้าใจร่วมกัน บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{x}=3.28$)

ตอนที่ 3 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ได้วิเคราะห์ เป็น 3 ส่วน คือ

3.1 จากการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร และผู้บังคับบัญชา (แสดงในภาคผนวก ฉ ตารางที่ 2) พบว่า ความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตร และผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่ปรึกษา และบทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด ส่วนบทบาทอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 จากการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ ดังนี้

3.2.1 การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (แสดงในตารางที่ 4.5) พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทระดับมาก 13 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทที่ปรึกษา ข้อที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=3.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทนักประชาสัมพันธ์ ข้อที่ 2 กระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=3.41$) ส่วนการปฏิบัติงานตามบทบาทระดับปานกลาง 19 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด ข้อที่ 1 การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ตามความสนใจของวิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=3.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทนักจัดการองค์กร ข้อที่ 3 การร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชน ต่อเนื่อง ($\bar{x}=3.00$)

3.2.2 ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (แสดงในตารางที่ 4.5) พบว่า ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับมาก 7 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อที่ 1 การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร ($\bar{x}=3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อที่ 4 การสร้างความเข้าใจร่วมกันยอมรับ บรรทัด

ฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{x}=3.44$) ส่วนความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับปานกลาง 9 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด ข้อที่ 1 การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ตามความสนใจของวิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=3.13$) และข้อที่ 2 การดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เป็นขั้นตอน ($\bar{x}=3.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทนักปฏิบัติ ข้อที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่น การพาไปศึกษาดูงาน ($\bar{x}=2.63$) และยังพบว่า ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับน้อย 12 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทนักจัดการองค์กร ข้อที่ 2 การสร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงาน และประสานงานภาคีเพิ่ม ($\bar{x}=2.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด ข้อที่ 3 การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=1.88$) และบทบาทนักประชาสัมพันธ์ ข้อที่ 6 ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า ($\bar{x}=1.88$) และยังพบว่า ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับน้อยที่สุด 4 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทนักปฏิบัติ ข้อที่ 4 การส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม ($\bar{x}=1.69$) และบทบาทนักจัดการองค์กร ข้อที่ 3 การร่วมสรุปบทเรียนติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง ($\bar{x}=1.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทนักวิจัยและพัฒนา ข้อที่ 3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=1.06$)

3.2.3 ความต้องการให้พัฒนาของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานนักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (แสดงในตารางที่ 4.5) พบว่า พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อความต้องการให้พัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อความต้องการให้พัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับมากที่สุด 30 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทที่ปรึกษา ข้อที่ 3 การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน ($\bar{x}=4.88$) และข้อที่ 4 การเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถแก้ไขได้เอง ($\bar{x}=4.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทนักประชาสัมพันธ์ ข้อที่ 4 การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง ($\bar{x}=4.23$) ส่วนความคิดเห็นต่อความต้องการให้พัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับมาก 2 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทนักปฏิบัติ ข้อที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่น การ

พาไปศึกษาดูงาน ($\bar{x}=4.16$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อที่ 4 การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{x}=4.15$)

ตารางที่ 4.5 การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนและความต้องการให้พัฒนาของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

บทบาทการส่งเสริม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	การปฏิบัติงาน (n=182)		ความพึงพอใจ (n=80)		ความต้องการให้พัฒนา (n=182)	
	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล
บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1. การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร	3.62	มาก	3.88	มาก	3.58	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจกับเกษตรกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	3.47	มาก	2.88	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
3. การกระตุ้นปลูกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงปัญหาและความต้องการรวมกลุ่มกัน	3.30	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ	3.32	ปานกลาง	3.44	มาก	3.31	ปานกลาง
บทบาทที่ปรึกษา						
1. การสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกวิสาหกิจชุมชน	3.83	มาก	3.75	มาก	3.74	มาก
2. การวิเคราะห์ชุมชน โดยดึงปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือนออกมาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	3.21	ปานกลาง	2.19	น้อย	2.97	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บทบาทการส่งเสริม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	การปฏิบัติงาน (n=182)		ความพึงพอใจ (n=80)		ความต้องการให้พัฒนา (n=182)	
	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล
	3. การกำหนดแนวทางในการ แก้ปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของวิสาหกิจชุมชน	3.35	ปานกลาง	2.19	น้อย	3.02
4. การเป็นพี่เลี้ยงคอยให้ คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถ แก้ไขได้เอง	3.53	มาก	3.00	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
5. การติดตามผลจากการให้คำปรึกษา	3.30	ปานกลาง	2.31	น้อย	2.84	ปานกลาง
บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด						
1. การวางแผนการถ่ายทอด ความรู้ตามความสนใจของ วิสาหกิจชุมชน	3.39	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
2. การดำเนินการส่งเสริม ถ่ายทอดต่างๆเป็นขั้นตอน	3.53	มาก	3.13	ปานกลาง	3.42	มาก
3. การประเมินผลการถ่ายทอด ความรู้สมาชิกวิสาหกิจชุมชน	3.36	ปานกลาง	1.88	น้อย	2.96	ปานกลาง
บทบาทนักปฏิบัติ						
1. การวางแผนพัฒนาและเสริม กระบวนการเรียนรู้	3.34	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
2. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสมาชิก	3.26	ปานกลาง	2.00	น้อย	2.95	ปานกลาง
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ให้ วิสาหกิจชุมชน เช่น การพาไป ศึกษาดูงาน	3.27	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บทบาทการส่งเสริม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	การปฏิบัติงาน (n=182)		ความพึงพอใจ (n=80)		ความต้องการให้พัฒนา (n=182)	
	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล
4. การส่งเสริมการประเมิน ทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มใน การแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็น กับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม	3.14	ปานกลาง	1.69	น้อยที่สุด	2.79	ปานกลาง
5. การส่งเสริมการประเมินผล ลัพธ์การดำเนินงานด้วย วิสาหกิจชุมชนเอง	3.08	ปานกลาง	2.44	น้อย	2.80	ปานกลาง
บทบาทนักจัดการองค์กร						
1. การศึกษาวิสาหกิจชุมชน จุดประเด็นพูดคุย	3.46	มาก	3.50	มาก	3.35	ปานกลาง
2. การสร้างความเข้าใจ จัดเวที เรียนรู้ พาไปดูงาน และ ประสานงานภาคีเพิ่ม	3.28	ปานกลาง	2.56	น้อย	3.10	ปานกลาง
3. การร่วมสรุปบทเรียน ติดตาม วิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง	3.00	ปานกลาง	1.69	น้อยที่สุด	2.55	น้อย
4. การจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่าย วิสาหกิจชุมชน	3.32	ปานกลาง	2.38	น้อย	2.93	ปานกลาง
บทบาทนักประสานงาน						
1. การประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ทางวิชาการแก่วิสาหกิจชุมชน	3.56	มาก	3.63	มาก	3.34	ปานกลาง
2. การประสานงานระหว่าง วิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ความ ร่วมมือจัดตั้งเครือข่าย	3.23	ปานกลาง	2.56	น้อย	2.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บทบาทการส่งเสริม และพัฒนางานวิสาหกิจชุมชน	การปฏิบัติงาน (n=182)		ความพึงพอใจ (n=80)		ความต้องการให้พัฒนา (n=182)	
	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล
	<hr/>					
บทบาทนักประชาสัมพันธ์						
1. การเผยแพร่ข่าวสารและ ความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน	3.55	มาก	3.63	มาก	3.54	มาก
2. การกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจ ระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	3.41	มาก	2.69	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
3. การกระตุ้นกลุ่ม เป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการ ดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	3.62	มาก	2.44	น้อย	3.16	ปานกลาง
4. การป้องกันการเข้าใจผิดใน ด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง	3.45	มาก	2.88	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
5. การเสนอข้อควมเมื่อ เหตุการณ์เร่งด่วน	3.77	มาก	3.56	มาก	3.64	มาก
6. การส่งเสริมให้เกิด กระบวนการยอมรับการใช้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า	3.42	มาก	1.88	น้อย	3.14	ปานกลาง
บทบาทนักวิจัยและพัฒนา						
1. การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนใน การวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ	3.12	ปานกลาง	2.06	น้อย	2.96	ปานกลาง
2. การค้นคว้าและเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ	3.02	ปานกลาง	1.13	น้อยที่สุด	2.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บทบาทการส่งเสริม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	การปฏิบัติงาน (n=182)		ความพึงพอใจ (n=80)		ความต้องการให้พัฒนา (n=182)	
	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล	\bar{X}	แปรผล
3.การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่ วิสาหกิจชุมชน	3.17	ปานกลาง	1.06	น้อยที่สุด	2.56	น้อย
รวม	3.36	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง

3.2.4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ
นักส่งเสริมการเกษตร (แสดงในภาคผนวก ฉ ตารางที่ 4) พบว่า

1) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมาก
เป็นอันดับแรก คือ กระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงปัญหาและความต้องการ
รวมกลุ่มกัน รองลงมา ได้แก่ การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร
การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ และการสร้างแรงบันดาลใจ
กับเกษตรกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2) บทบาทที่ปรึกษา ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมากเป็นอันดับแรก
คือ วิเคราะห์ชุมชน โดยตั้งปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือนออกมาวิเคราะห์ปัญหาและ
ความต้องการ รองลงมา ได้แก่ กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของ
วิสาหกิจชุมชน สร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกวิสาหกิจชุมชน เป็นที่เลื่อมใสให้คำปรึกษากรณีกลุ่ม
ไม่สามารถแก้ไขได้เอง และติดตามผลจากการให้คำปรึกษา ตามลำดับ

3) บทบาทครูผู้ถ่ายทอด ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมากเป็นอันดับ
แรก คือวางแผนการถ่ายทอดความรู้ตามความสนใจของวิสาหกิจชุมชน และการดำเนินการส่งเสริม
ถ่ายทอดต่างๆเป็นขั้นตอน รองลงมา คือ การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้สมาชิกวิสาหกิจชุมชน
ตามลำดับ

4) บทบาทนักปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมากเป็นอันดับแรก
คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่นการพาไปศึกษาดูงาน รองลงมา ได้แก่ วางแผนพัฒนา
และเสริมกระบวนการเรียนรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ส่งเสริมการประเมิน

ทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม และส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง ตามลำดับ

5) *บทบาทนักจัดการองค์กร* ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมากเป็นอันดับแรก คือ สร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงาน และประสานงานภาคีเพิ่ม รongลงมา ได้แก่ ร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง จัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และศึกษาวิสาหกิจชุมชน จุดประเด็นพูดคุย ตามลำดับ

6) *บทบาทนักประสานงาน* ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมากเป็นอันดับแรก คือ ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆเพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการแก่ วิสาหกิจชุมชน รongลงมา คือ ประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ความร่วมมือจัดตั้งเครือข่าย

7) *บทบาทนักประชาสัมพันธ์* ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมากเป็นอันดับแรก คือ กระตุ้นกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง รongลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน กระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง และการเสนอข่าวด่วนเมื่อเหตุการณ์เร่งด่วน ตามลำดับ

8) *บทบาทนักวิจัยและพัฒนา* ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่พบมากเป็นอันดับแรก คือ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน รongลงมา ได้แก่ ค้นคว้าและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ ตามลำดับ

ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent variables) หลายตัว และตัวแปรตาม (Dependent variables) ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดกับตัวแปรตามและมีความสัมพันธ์ในทิศทางใด

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 มีจำนวนตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 15 ตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่เรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้ รายได้อื่นๆ ภาวะหนี้สิน แรงจูงใจ 2 ด้านคือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการสนับสนุนจากองค์กร 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ แต่ผู้วิจัย

ตัวแปรอิสระ	X_1	=	การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ
	X_2	=	การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุสิ่งของ
	X_3	=	การสนับสนุนจากองค์กรด้านบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เมื่อตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตัวแปร	Y	X_1	X_2	X_3
Y	1.000	0.546	0.491	0.409
X_1		1.000	0.564	0.253
X_2			1.000	0.466
X_3				1.000

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยการนำตัวแปรใส่เข้าไปในสมการแล้วคำนวณโดยปกติ (Enter) ปรากฏว่า ได้ค่า $F = 23.235$ $P\text{-value} = 0.000$ แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตาม (การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แห่งการตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple coefficient of determination ; R^2) ปรากฏว่า $R^2 = 0.398$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดรวมอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 39.8 ซึ่งในตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ โดยทั้งตัวแปร 3 ตัวนั้น มีผลในเชิงบวกต่อตัวแปรตาม ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.8 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุ ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7$$

$$Y = 1.249 + 0.366X_3 + 0.152X_4 + 0.220X_5$$

$$(5.660)^* \quad (2.046)^* \quad (3.676)^*$$

*Significance ของสถิติทดสอบ $t \leq$ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรใน
การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	P-value
การสนับสนุนจากองค์กร			
1. ด้านงบประมาณ	0.366	5.660	0.000*
2. ด้านวัสดุสิ่งของ	0.152	2.046	0.042*
3. ด้านบริหารจัดการ	0.220	3.676	0.000*
ค่าคงที่	1.249	3.148	0.002*
R² = 0.398	SEE = 0.60335	F = 23.235	Sig. of F = 0.000

สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริม
การเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson Correlation-Coefficient) ระหว่าง 2 ตัวแปร คือ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น
Smart SMEs และความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร
ตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกับบทบาทนักส่งเสริม
การเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

		การพัฒนา วิสาหกิจชุมชน
บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร	Correlation coefficient	0.124*
ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	Sig. (2-tails)	0.273

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ในตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาวิสาหกิจ
ชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
(ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

สมมติฐานที่ 3 บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation-Coefficient) ระหว่าง 2 ตัวแปร คือ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อความต้องการให้พัฒนานักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

		บทบาทที่คาดหวัง
บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร	Correlation coefficient	0.211*
ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	Sig. (2-tails)	0.004

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ในตารางที่ 4.10 พบว่า บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

3.3 บทบาทที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทำให้ทราบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไม่มีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผู้วิจัยจึงนำบทบาททั้ง 8 บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มาวิเคราะห์บทบาทใหม่ที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร โดยการวิเคราะห์ปัจจัยและจัดกลุ่มปัจจัยต่างๆ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ด้วยสถิติ Factor Analysis วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) หลักเกณฑ์การพิจารณา ค่า KMO ต้องอยู่

ระหว่าง 0 ถึง 1 และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งแสดงได้ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ของบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10026.110
	df	496
	Sig	0.000

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.873 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก เพราะค่า KMO มีค่าสูง และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าสถิติ Chi-Square มีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig < 0.05$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์ประกอบบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 32 ตัวแปร โดยข้อตกลงเบื้องต้น ค่าไอแกน (Eigenvalue) มากกว่า 100 ตามวิธีของไคเซอร์ (Kaiser) และการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายขององค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ Factor Loading แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.45 ขึ้นไป (Barbara G. Tabachnik and Linda S. Fidell, 1983, p.411) และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโดยสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) ได้องค์ประกอบบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบตามรายละเอียดตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.12 จำนวนตัวประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละตัวประกอบของบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ค่าประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigen)	ร้อยละความแปรปรวน (%of Variance)	ร้อยละความแปรปรวน สะสม (Cumulative)
WR 1	22.312	69.725	69.725
WR2	1.628	5.087	74.812
WR 3	1.205	3.766	78.577

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าไอเกน ซึ่งเป็นผลกำลังสองของสัมประสิทธิ์ของตัวประกอบ ในแต่ละตัวที่มีค่ามากกว่า 1.000 มี 3 องค์ประกอบ ซึ่งความแปรปรวนสะสมทั้ง 3 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 78.577 ของความแปรปรวนทั้งหมด นอกจากนี้ยังพบว่าค่าไอเกน และค่าร้อยละความแปรปรวนในตัวประกอบที่ 2-3 มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่ามีจำนวนองค์ประกอบชัดเจน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 1 บทบาทผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร (ข้อ)	การวิเคราะห์ตัวแปรประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
7	การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน	0.819
5	การสร้างสัมพันธ์ภาพกับสมาชิก	0.793
1	การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร	0.745
2	การสร้างแรงบันดาลใจกับเกษตรกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	0.725
9	การติดตามผลจากการให้คำปรึกษา	0.691
10	การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ตามความสนใจของวิสาหกิจชุมชน	0.665
30	การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ	0.663
18	การศึกษาวิสาหกิจชุมชน จุดประเด็นพูดคุย	0.644

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อ)	การวิเคราะห์ตัวแปรประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
8	การเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถแก้ไขได้เอง	0.627
10	การดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดต่างๆเป็นขั้นตอน	0.627
11	การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้สมาชิกวิสาหกิจชุมชน	0.622
20	การร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง	0.582
ค่าไอเกนเท่ากับ 22.312		
ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 69.725		

องค์ประกอบที่ 1 เรียกว่า “บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน การสร้างสัมพันธ์ภาพกับสมาชิก การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร การสร้างแรงบันดาลใจกับเกษตรกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การติดตามผลจากการให้คำปรึกษา การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ตามความสนใจของวิสาหกิจชุมชน การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ การศึกษาวิสาหกิจชุมชน จุดประเด็นพูดคุย การเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถแก้ไขได้เอง การดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดต่างๆเป็นขั้นตอน การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้สมาชิกวิสาหกิจชุมชน และการร่วมสรุปบทเรียนติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง โดยมีค่าน้ำหนักระหว่าง 0.582 ถึง 0.819 มีค่าไอเกนเท่ากับ 22.312

ตารางที่ 4.14 การปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 2 บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ

ตัวแปร (ข้อ)	การวิเคราะห์ตัวแปรประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
27	การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง	0.843
29	การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและ วิทยาการใหม่ๆเพื่อผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า	0.799
22	การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆเพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ แก่วิสาหกิจชุมชน	0.787
31	การค้นคว้า และเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	0.742
24	การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน	0.698
28	การเสนอข่าวด่วนเมื่อเหตุการณ์เร่งด่วน	0.692
32	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน	0.642
17	การส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง	0.609
16	การส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ปัญหา อย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม	0.603
4	การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ	0.547
26	การกระตุ้นกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม วิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	0.485
ค่าไอเกนเท่ากับ 1.628		
ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.205		

องค์ประกอบที่ 2 เรียกว่า “บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆเพื่อผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆเพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการแก่ วิสาหกิจชุมชน การค้นคว้า และเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน การเสนอข่าวด่วนเมื่อเหตุการณ์เร่งด่วน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง การส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม

การสร้าง ความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ และการกระตุ้น กลุ่มเป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าน้ำหนักระหว่าง 0.485 ถึง 0.843 มีค่าไอแกนเท่ากับ 1.628

ตารางที่ 4.15 การปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 3 บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร

ตัวแปร (ข้อ)	การวิเคราะห์ตัวแปรประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
19	การสร้าง ความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงาน และประสานงานภาคีเพิ่ม	0.760
23	การประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ความร่วมมือจัดตั้ง เครือข่าย	0.731
21	การจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	0.703
13	การวางแผนพัฒนาและเสริมกระบวนการเรียนรู้	0.660
25	การกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	0.654
6	การวิเคราะห์ชุมชน โดยตั้งปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือน ออกมาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	0.583
3	การกระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงปัญหาและความ ต้องการรวมกลุ่มกัน	0.572
15	การส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่นการพาไปศึกษาดูงาน	0.571
14	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก	0.557
ค่าไอแกนเท่ากับ 1.205		
ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.766		

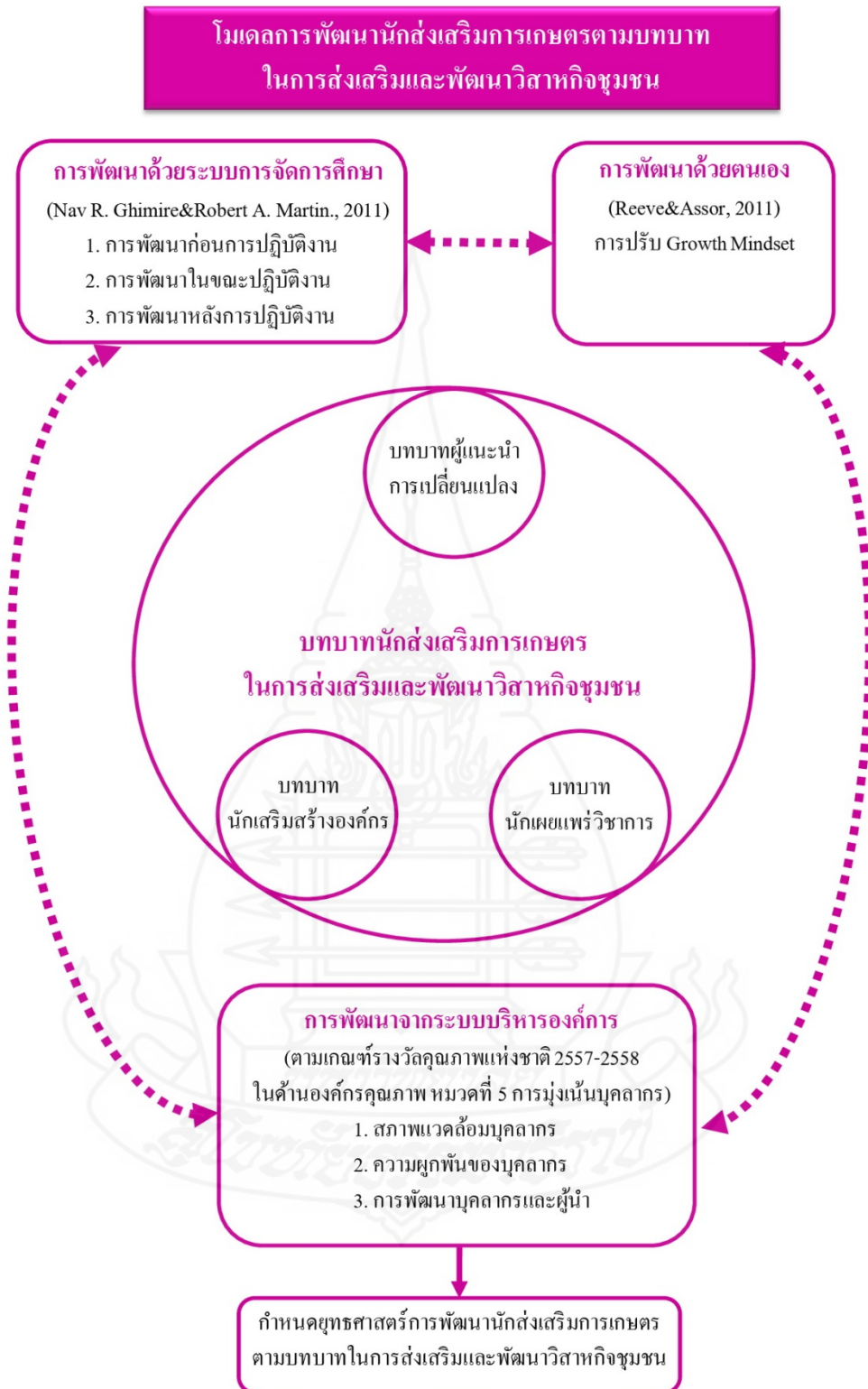
องค์ประกอบที่ 3 เรียกว่า “บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ การสร้าง ความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงาน และการประสานงานภาคีเพิ่ม ประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน จัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน การวางแผนพัฒนา และเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ความร่วมมือจัดตั้งเครือข่าย กระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่าง เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน โดยตั้งปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือนออกมา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การกระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงปัญหา และความต้องการรวมกลุ่มกัน การส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่นการพาไปศึกษาดูงาน

และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก โดยมีค่าน้ำหนักระหว่าง 0.557 ถึง 0.760 มีค่าไอแกนเท่ากับ 1.205

ตอนที่ 4 พัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทางสถิติ ทำให้ทราบว่า ตัวแปรที่อยู่ภายใต้บทบาทใหม่ 3 บทบาทที่เป็นประเด็นปัญหาที่ต้องนำไปพัฒนา ได้แก่ (1) บทบาทผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้ และการร่วมสรุปบทเรียนติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง (2) บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยมบรรทัดฐานความสามัคคีในหมู่คณะ การส่งเสริมการประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาแก่วิสาหกิจชุมชน การประสานงานหน่วยงานต่างๆ และการเสนอข่าวค่าน (3) บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร ประกอบด้วย บทบาทผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกระตุ้นสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และการส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน และจากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ (1) การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ และ (2) บทบาทที่คาดหวัง ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน และการร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิต จากนั้นนำตัวแปรที่เป็นประเด็นปัญหาให้ต้องพัฒนา และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มา Focus group และระดมสมอง/จัดเวที โดยนำข้อมูลเชิงคุณภาพ มาร่วมกันวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดหมวดหมู่หาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล เพื่อกำหนดร่างโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบบริหารองค์กร และการพัฒนาด้วยระบบการศึกษา ซึ่งการพัฒนาทั้ง 3 ส่วนนั้น อาจมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กันในบางขั้นตอน

ดังนั้น ในการจะพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จึงควรเป็น ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

จากภาพที่ 4.1 โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จะต้องเริ่มจากบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ที่ประกอบด้วย 3 บทบาท ได้แก่ (1) บทบาทผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง (2) บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และ (3) บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร ซึ่งบทบาทดังกล่าวนี้ จะพัฒนาจากจุดเริ่มต้น คือการพัฒนาด้วยตนเอง นั่นหมายถึง นักส่งเสริมการเกษตรต้องเปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลง และสร้างศรัทธาให้กับตัวเองในงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และการรื้อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยวิธีการปรับชุดความคิดที่เติบโต (growth mindset) ตามหลักการพัฒนาของ Reeve&Assor, (2011) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นำสู่การเรียนรู้ของนักส่งเสริมการเกษตร (2) การทำให้นักส่งเสริมการเกษตรเปิดใจยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง (3) การสร้างศรัทธาในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เป็นพลังสู่การเปลี่ยนแปลง (4) การแก้ปัญหาาร่วมกัน ด้วยการวิพากษ์ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในอดีตนำสู่การค้นพบ (5) การทำให้นักส่งเสริมการเกษตรเกิดการชี้แนะตนเองสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตั้งใจ และ (6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสิทธิภาพ นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานงานตามบทบาทที่เป็นรูปธรรม เมื่อนักส่งเสริมการเกษตรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองแล้ว จากนั้นองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนา โดยสนับสนุนให้นักส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาจากระบบบริหารองค์กร ซึ่งการพัฒนานี้ จะใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2557-2558 ในด้านองค์กรคุณภาพ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมบุคลากร ได้แก่ การสรรหาสรรหามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาท (2) ความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ชัดเจน และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และการมีวิธีและตัววัดในการประเมินความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา (3) การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ได้แก่ การจัดให้มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาความรู้และทักษะใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการเรียนรู้ e-learning ระบบการสอนงาน (Coaching) เรื่องเทคนิคการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และการจัดความก้าวหน้าผู้รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชน เมื่อได้รับการพัฒนาระบบบริหารองค์กรแล้ว องค์กรยังต้องสนับสนุนการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา เพื่อให้ให้นักส่งเสริมการเกษตรทั้งที่เป็นนักส่งเสริมการเกษตรที่บรรจุใหม่และนักส่งเสริมการเกษตรที่ผ่านการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริม

และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ซึ่งการพัฒนาด้วยระบบการศึกษานี้ ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Nav R. Ghimire&Robert A. Martin. (2011) ประกอบด้วย (1) การพัฒนาก่อนการปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรม+workshop เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะแก่บุคลากรใหม่ เกี่ยวกับเรื่องจิตวิทยาในการส่งเสริมการเกษตรและ กระบวนการทำงานกับวิสาหกิจชุมชน (2) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)ในเรื่องการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนา และ (3) การพัฒนาหลังการปฏิบัติงาน โดยวิธีการประเมินผลการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม (AAR) ในเวทีการประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอ ในเรื่องผลการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการติดตามการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทั้ง 3 ส่วนนั้น ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบบริหารองค์การ และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และจะเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อองค์การนำการพัฒนาดังกล่าวนั้นไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนต่อไป



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Extension Workers Development Model for Role in Community Enterprises Extension and Development) ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นประเด็นสำคัญ โดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (2) เพื่อวิเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (3) เพื่อสังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และ(4) เพื่อพัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีรูปแบบและวิธีวิจัยแบบผสม(Mixed Method) โดยศึกษาจากประชากร ประกอบด้วย (1) นักส่งเสริมการเกษตรสังกัด กรมส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในระดับอำเภอของพื้นที่เขตภาคตะวันตก 8 จังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 334 คน (2) ผู้บังคับบัญชาของนักส่งเสริมการเกษตร 62 คน (ผู้บังคับบัญชา 1 คนต่อ 1 อำเภอ ปกครองบังคับบัญชา นักส่งเสริมการเกษตรมากกว่า 1 คน) และเกษตรกร (Best Practices) ที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ซึ่งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาจากนักส่งเสริมการเกษตร และได้รับการคัดเลือกเป็นวิสาหกิจชุมชนดีเด่นระดับจังหวัด ปี 2559 และ 2560 ของ 8 จังหวัดในเขตภาคตะวันตก ส่วนการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างนักส่งเสริมการเกษตรใช้สูตรการสุ่ม Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 182 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) (2) เกษตรกรใช้วิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่เป็นประธาน รองประธาน เลขานุการ และปฏิคมของแต่ละวิสาหกิจชุมชนที่เป็นประชากรศึกษารวมทั้งสิ้น 80 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ การสอบถาม และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้สถิติพรรณนา สถิติ อนุมาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จำแนกจัดหมวดหมู่ หาความเชื่อมโยงข้อมูล ในการพัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริม การเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

1.3 ผลการวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการ ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

1.3.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 60 ปี อายุเฉลี่ย 44 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี สาขาที่เรียนเป็นส่วนใหญ่ คือ สาขา เกษตรศาสตร์(ด้านพืช) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมการเกษตร สัตวศาสตร์ คหกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีชีวภาพ และประมง ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 17 ปี ระดับรายได้เฉลี่ย 29,513 บาท รายได้อื่นๆ เฉลี่ย 1,386 บาท และภาวะหนี้สินเฉลี่ย 397,728 บาท

1.3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ คือ นักส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า คือการ ปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีส่วนทำให้ท่านได้รับการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3.3 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง การสนับสนุนจากองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรใน สำนักงานเกษตร ของนักส่งเสริมการเกษตรร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ในกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานเกษตรของนักส่งเสริม การเกษตรได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ

1.4 ผลการวิจัย บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนา

วิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

1.4.1 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย (Smart SMEs) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของวิสาหกิจชุมชนต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ระดับการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งใน 7 ด้านของการดำเนินงาน การพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ยกเว้น 2 ประเด็นที่อยู่ระดับมาก ได้แก่ การใช้สมาชิกที่เป็นเครือข่ายกับผู้บริหารกลุ่มอยู่ในปัจจุบัน มีร้อยละ 50 ของสมาชิก ซึ่งอยู่ในด้านกระบวนการบริหารสมาชิก และกลุ่มมีสัดส่วนการจัดจำหน่ายในตลาดค้าปลีกในท้องถิ่นมากกว่าร้อยละ 50 ซึ่งอยู่ในด้านกระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย

1.4.2 ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีการผลิต คือ การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิต และระดับความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในด้านกระบวนการบริหารสมาชิก คือ สร้างความเข้าใจร่วมกัน ขานรับ บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ

1.5 ผลการวิจัย บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนา

วิสาหกิจชุมชน

1.5.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร และผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แตกต่างกันในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่ปรึกษา และบทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรสูงกว่าผู้บังคับบัญชา ส่วนบทบาทอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

1.5.2 การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ ดังนี้

1) การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในบทบาทที่ปรึกษา คือ

การสร้างความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และระดับปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในบทบาทนักจัดการองค์กร คือการร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง

2) ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานนักส่งเสริม

การเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร และความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในบทบาทนักวิจัยและพัฒนา คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน นอกจากนี้ระดับความต้องการให้พัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งระดับความต้องการให้พัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในบทบาทที่ปรึกษา คือ การวิเคราะห์ชุมชน โดยดึงปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือน ออกมาวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการ และการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน และอยู่ในบทบาทนักปฏิบัติ คือ การส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ไขปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม ส่วนระดับความต้องการให้พัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการสร้าง ความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ และอยู่ในบทบาทนักจัดการองค์กร คือ การจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

3) ความต้องการให้พัฒนาของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานนักส่งเสริม

การเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการให้พัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความต้องการให้พัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทที่ปรึกษา คือ การกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน และการเป็นที่เล็งคอบให้คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถแก้ไขได้เอง และความต้องการให้พัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในบทบาทนักปฏิบัติ คือการส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่น การพาไปศึกษาดูงาน

4) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการ

ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่วนมาก เกี่ยวกับการสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตร ให้ข้อเสนอแนะว่า การสร้างการยอมรับต้องใช้ระยะเวลา และการบูรณาการจากหน่วยงานในการพัฒนาอย่างแท้จริง 2) บทบาทที่ปรึกษา มีปัญหาอุปสรรคที่พบมาก คือ การวิเคราะห์ชุมชน เนื่องจาก สมาชิกวิสาหกิจชุมชนมีอาชีพทำสวน รับจ้างบางครั้งนัดประชุมจะไม่พร้อมกัน 3) บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด มีปัญหาอุปสรรคที่พบมาก คือการดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดต่างๆ อย่าง

เป็นขั้นตอน ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ข้อเสนอแนะว่า ต้องประสานงานผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดจะเป็นผลดีกว่า 4) บทบาทนักปฏิบัติ มีปัญหาอุปสรรคที่พบมาก คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่น การพาไปศึกษาดูงาน ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีงบประมาณในการพาไปศึกษาดูงาน 5) บทบาทนักจัดการองค์กร มีปัญหาอุปสรรคที่พบมาก คือ การสร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปศึกษาดูงาน และประสานงานภาคีเพิ่ม ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีงบประมาณสนับสนุนการจัดเวทีและให้หน่วยงานภาคีต่างๆ สนับสนุนด้วย 6) บทบาทนักประสานงาน มีปัญหาอุปสรรคที่พบมาก คือ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ข้อเสนอแนะว่า ควรประสานงานกับหน่วยงานภาคีของการสนับสนุนด้านการเงินและวิชาการ 7) บทบาทนักประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอุปสรรคที่พบมาก คือ การกระตุ้นกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ข้อเสนอแนะว่า วิสาหกิจชุมชนบางกลุ่มดำเนินกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ควรมีระเบียบบังคับที่เข้มงวดมากขึ้น 8) บทบาทนักวิจัยและพัฒนา มีปัญหาอุปสรรคที่พบมาก คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ข้อเสนอแนะว่า นักส่งเสริมการเกษตรควรเข้าเยี่ยมกลุ่ม และนำข้อมูลต่างๆ มาสรุปผลเพื่อนำชี้แจงกลุ่มต่างๆ

5) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยครั้งนี้ ตามตารางที่ 5.1

ดังนี้



ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	
	มี ความสัมพันธ์	ไม่มี ความสัมพันธ์
1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน		
1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร		
1) เพศ		✓
2) อายุ		✓
3) สถานภาพ		✓
4) ระดับการศึกษา		✓
5) สาขาที่เรียน		✓
6) ประสบการณ์ในการทำงาน		✓
7) ระดับรายได้		✓
8) ระดับรายได้อื่นๆ		✓
9) ภาวะหนี้สิน		✓
1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
1) ปัจจัยจูงใจ		✓
2) ปัจจัยค้ำจุน		✓
1.3 การสนับสนุนจากองค์กร		
1) ด้านคน		✓
2) ด้านงบประมาณ	✓	
3) ด้านวัสดุสิ่งของ	✓	
4) ด้านการบริหารจัดการ	✓	
2. การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน		✓
3. บทบาทที่คาดหวังมีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	✓	

1.5.3 บทบาทที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ

นักส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จึงทำให้ผู้วิจัยต้องพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยนำบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 8 บทบาท มาสกัดองค์ประกอบใหม่ด้วยโดยใช้สถิติ Factor Analysis และหมุนแกนวิธีแปรเมกซ์ พบว่า บทบาทที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมี 3 บทบาท ได้แก่ บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และบทบาทนักเสริมสร้างองค์กร ซึ่งแต่ละบทบาท มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) **บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง** มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน สร้างสัมพันธ์ภาพกับสมาชิก สร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร การสร้างแรงบันดาลใจกับเกษตรกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ติดตามผลจากการให้คำปรึกษา วางแผนการถ่ายทอดความรู้ตามความสนใจของวิสาหกิจชุมชน ร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ ศึกษาวิสาหกิจชุมชน จุดประเด็นพูดคุย เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถแก้ไขได้เอง การดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดต่างๆเป็นขั้นตอน การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้สมาชิกวิสาหกิจชุมชน และร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง

2) **บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ** มี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆเพื่อผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆเพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการแก่วิสาหกิจชุมชน คั่นคว้า และเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน การเสนอข่าวด่วนเมื่อเหตุการณ์เร่งด่วน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง ส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม สร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ และกระตุ้นกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

3) **บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร** มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ สร้างความเข้าใจจัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงาน และประสานงานภาคีเพิ่ม ประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน จัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน วางแผนพัฒนาและเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ความร่วมมือจัดตั้งเครือข่าย กระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน วิเคราะห์ชุมชนโดยดึง

ปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือนออกมาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ กระตุ้นปลูกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงปัญหาและความต้องการรวมกลุ่มกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่นการพาไปศึกษาดูงาน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก

1.6 พัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผลของการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาด้วยตนเอง มีเหตุปัจจัยที่ต้องพัฒนาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามบทบาทที่มีผลต่อเจตคติต่องานและองค์กร ค่านิยม และความเชื่อในการปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีการพัฒนา ด้วยวิธีการจัดเวทีปรับ Mindset ซึ่งมีหลักการ 6 ประการ ดังนี้ (1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นำสู่การเรียนรู้ของบุคคล (2) การทำให้บุคคลเปิดใจยอมรับสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง (3) การสร้างให้บุคคลเกิดแรงเสริมภายใน เป็นพลังสู่การเปลี่ยนแปลง (4) การแก้ปัญหาาร่วมกัน ด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำสู่การค้นพบ (5) การให้บุคคลเกิดการชี้แนะตนเองสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ (6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ นำสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ 2) ส่วนการพัฒนาจากระบบบริหารองค์การ มีเหตุปัจจัยที่ต้องพัฒนาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งวิธีการพัฒนา ใน 3 ส่วน ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมบุคลากร ด้วยการประเมินความต้องการและขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากร การสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีมุมมองและความคิดพัฒนาในงานวิสาหกิจชุมชน และการจัดสิทธิประโยชน์ที่สำคัญให้บุคลากรอย่างเหมาะสม (2) ความผูกพันของบุคลากร ด้วยการมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีวิธีการและตัววัดในการประเมินความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุง (3) การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ด้วยวิธีการจัดให้มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดความก้าวหน้า ผู้รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การพัฒนาด้วยระบบการศึกษา เหตุปัจจัยที่ต้องพัฒนาจาก การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การบทบาทที่คาดหวัง ปฏิบัติงานและความจำเป็นในแต่ละตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร และความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ซึ่งมีวิธีการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ (1) การพัฒนาก่อนการปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรม+ workshop เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะแก่บุคลากรใหม่ เกี่ยวกับเรื่องจิตวิทยาในการส่งเสริมการเกษตร และกระบวนการทำงานกับวิสาหกิจชุมชน (2) การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) ในเรื่องการถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ร่วมกับวิสาหกิจชุมชน และการประสานงานหน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนา และ(3) การพัฒนาหลังการปฏิบัติงาน โดยวิธีการประเมินผลการดำเนินงานแบบ

มีส่วนร่วม AAR ในเวทีการประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอ ในเรื่องผลการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการติดตามการดำเนินวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาหลังการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และพัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีประเด็นที่ควรอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า

นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 44 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 17 ปี รายได้เฉลี่ย 29,512 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรฐา พลเสน (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงานโครงการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันตก พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 48 ปี ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 19 ปี รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 25,000 -35,000 บาท ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ในโลกปัจจุบันประชากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และกรมส่งเสริมการเกษตร มีการเปิดรับบรรจุข้าราชการในตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร โดยกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งต้องมี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเกษตรศาสตร์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ คือ นักส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีส่วนทำให้นักส่งเสริมการเกษตรได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักส่งเสริมการเกษตรมองเรื่องความก้าวหน้าในสายงานเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานตามบทบาทภายในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ ฤทธิทรงเมือง (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ

ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โอกาสและความก้าวหน้าทางสายอาชีพในองค์การ

การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร โดยรวมมีระดับการสนับสนุนปานกลาง ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสำนักงานเกษตรร่วมมือปฏิบัติหน้าที่กิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับอำเภอส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย นักส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนระดับอำเภอ และนักส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลที่ดูแลวิสาหกิจชุมชนที่ตั้งอยู่ในตำบลนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีธยา ชูรัตน์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด นครพนม พบว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรระดับมาก และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานเกษตรได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยแผนงาน/โครงการที่มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรมีหลายด้าน และหนึ่งในนั้นมิด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ประกอบกับ โครงการต่างๆ นั้นเป็นแบบ top-down มาจากส่วนกลางจัดทำโครงการส่งให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค เช่น สำนักงานเกษตรอำเภอ เป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งแผนงาน/โครงการ แบบ top-down นี้ ไม่ได้มีการวิเคราะห์ความต้องการจากหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ และความต้องการของวิสาหกิจชุมชน จึงทำให้มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไม่เพียงพอกับความ ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ(SWOT Analysis) ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง พบว่า การส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันมีจุดอ่อนเกี่ยวกับ ด้านทรัพยากร คือ งบประมาณสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือปฏิบัติงานขาดแคลน

2.2 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตาม การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs พบว่า มีระดับการดำเนินงาน โดยรวมระดับมากที่สุด ซึ่งใน 7 ด้านของการพัฒนา ระดับดำเนินการพัฒนาของวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ยกเว้น 2 ประเด็น ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่

ประเด็นการให้สมาชิกที่เป็นเครือข่ายกับผู้บริหารกลุ่มในปัจจุบัน มีร้อยละ 50 ของสมาชิก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้อกำหนด หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548 นั้น สมาชิกต้อง ไม่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน แต่ไม่ได้กำหนดห้ามความเป็นเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ นิสานารถ ชาญศิลป์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยทุนทางสังคม กรณีศึกษาชุมชน ตลาดล่างพระ หมู่ที่ 1 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนเริ่ม เปิดรับสมาชิกที่เป็นเครือข่ายมากขึ้น เพื่อช่วยต่อการบริหารจัดการกลุ่ม เนื่องจากความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และส่งผลการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งยั่งยืนสืบไป และอีกประเด็น ที่มีระดับดำเนินงานในระดับมากคือ กลุ่มมีสัดส่วนของการจัดจำหน่ายในตลาดค้าปลีกมากกว่า ร้อยละ 50 ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิสาหกิจชุมชนที่อยู่ในระดับดี ที่พร้อมหรือกำลังพัฒนาก้าวสู่ Smart SMEs จะมีการจัดจำหน่ายขยายตลาดภายนอกมากกว่าตลาดท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับ สมิทธิ บรรณคร (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแก้วเจ้า จอม ตำบลด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า วิสาหกิจชุมชนมีตลาดหลักของสินค้าทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ

ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนา วิสาหกิจชุมชนการเป็น Smart SMEs พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความคาดหวังของวิสาหกิจ ชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในด้านกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิต ทั้งนี้ อาจเนื่องจากปัจจุบันในตลาดสินค้าเกษตรมีการแข่งขันด้านการผลิตสูง หากมีเทคโนโลยีการผลิต ที่ดีทันสมัยและเหมาะสมในพื้นที่ จะทำให้ยกระดับความสามารถการผลิตและการแข่งขันได้ของ สินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด จึงทำให้วิสาหกิจชุมชนคาดหวังมาก เกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ บริษัท วินเทล คอนซัลติ้ง จำกัด (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ประกอบการ ในห่วงโซ่อุปทานของสินค้าเกษตร พบ ข้อเสนอว่า ภาครัฐควรสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อศึกษาวิจัยร่วมกับกลุ่มเกษตรกร SMEs เพื่อส่งเสริม ให้กลุ่มเกษตรกรเกิดการพัฒนาก้าวสู่การเป็น Smart SMEs ได้มากขึ้น และส่วนความคาดหวังของ วิสาหกิจชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในด้านกระบวนการบริหารสวัสดิการชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มีระบบบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชนด้วยตนเองดีในระดับหนึ่งแล้ว จึง ทำให้ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในด้านกระบวนการ บริหารสวัสดิการชุมชนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพร์พร อักษรศรี 2560 ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการ จัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภาคกลาง พบว่า วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มีระบบบริหารสมาชิก วิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับดี เนื่องจากเรื่องการบริหารสมาชิก วิสาหกิจชุมชนเป็นหนึ่งใน ข้อกำหนดและเกณฑ์การประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนในแต่ละปี

2.3 บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ของนักส่งเสริมการเกษตรและผู้บังคับบัญชา พบว่าแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาคาดหวังในบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรตามการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมากเกินไป หรืออาจเนื่องจากความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน น้อยกว่าบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหาการแสดงบทบาท ในด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป และด้านความสามารถน้อยกว่าบทบาท (Hardy and Hardy, 1988 อ้างถึงใน สุพร แก้วสุด, 2555, น.19-20)

การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สมสวย ปัญญาสิทธิ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนงานการพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกร โดยมีบทบาทการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และยุวเกษตรกรในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักส่งเสริมการเกษตรมีภาระกิจงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อตอบสนองนโยบายภาครัฐที่เร่งด่วนมีมาก ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ(SWOT Analysis) ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง พบว่า ด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจุดอ่อน คือเจ้าหน้าที่ระดับตำบลน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงาน ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วน เจ้าหน้าที่ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานนักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทของในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 17 ปี นับว่าการทำงานมีความคุ้นชินกับพื้นที่ ทำให้การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกรอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ อาทิตย์ ศิริสิงห์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการ

ปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุราชการต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร โดยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุราชการมากจะมีระดับความพึงพอใจของเกษตรกรมากกว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุราชการน้อยกว่า ส่วนความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนที่ระดับต่ำสุดอยู่ในบทบาทนักวิจัยและพัฒนา คือการวิเคราะห์สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักส่งเสริมการเกษตรมีภาระงานที่ต้องตอบสนองนโยบายภาครัฐที่เร่งด่วน จึงทำให้การทำงานในบทบาทนักวิจัยและพัฒนาน้อย จึงส่งผลต่อความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง พบว่า ด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจุดอ่อน คือเจ้าหน้าที่ระดับตำบลน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงาน ส่วนใหญ่จะได้รับการมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วน เจ้าหน้าที่ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ และขาดงานวิจัยในพื้นที่มาใช้พัฒนาสู่เกษตรกร

ความต้องการให้พัฒนาของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานนักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า ความต้องการให้พัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบทบาทที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในบทบาทที่ปรึกษา ในเรื่อง การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และความต้องการของวิสาหกิจชุมชน อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นถึงความสำคัญของบทบาทที่ปรึกษาของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำปรึกษาเวลาที่วิสาหกิจชุมชนมีปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิพล สกลเกียรติ (2558) พบว่าบทบาทของบุคคลที่จะเป็นปรึกษารองค์การ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะและสมรรถนะของการเป็นที่ปรึกษาในด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการพฤติกรรมองค์กร ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนทักษะวิชาชีพทั่วไป ทักษะการปรึกษา และความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่สูงสุดแก่องค์กรและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มากที่สุด ส่วนบทบาทที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐานความสามัคคีในหมู่คณะ อาจเนื่องจากนักส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และแนวทางการพัฒนาการเกษตรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร (เลอศักดิ์ ลีวตระกูลไพบูลย์, 2559)

จากทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แสดงว่านักส่งเสริมการเกษตรจะปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้ดีขึ้นหากได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราวรรณ วรณิษฐ์สกุล (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร และสอดคล้องกับ ฉัฐพงษ์ ศิลาเหลือง (2556) ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบด้วย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหาร เวลา และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายภาครัฐตลอดเวลา แต่บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามนโยบายภาครัฐได้ทุกขณะ ซึ่งสอดคล้องกับ คมกฤษ อุทะโก (2550) ที่กล่าวว่า การนำนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไปปฏิบัติ โดยนักส่งเสริมการเกษตรนั้น พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการวิสาหกิจชุมชน อีกทั้งบทบาทการสนับสนุนการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนยังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

สมมติฐานที่ 3 บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สมสวย ปัญญาสิทธิ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

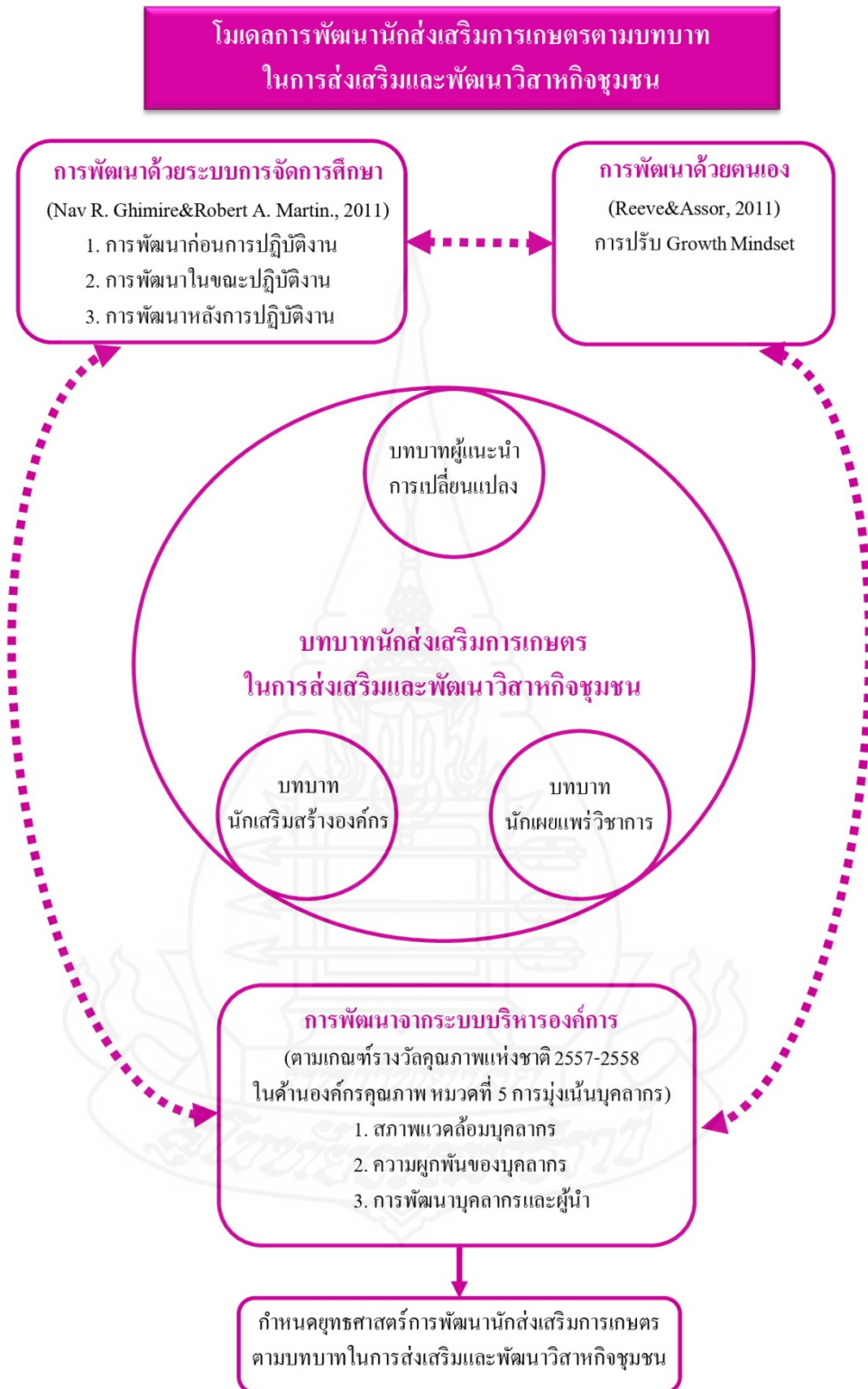
สำนักงานเกษตรจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า บทบาทคาดหวังและบทบาทจริงมีความสัมพันธ์กันในบทบาทด้านการพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และยุวเกษตรกร โดยค่าเฉลี่ยของบทบาทคาดหวังสูงกว่าค่าบทบาทจริง ทั้งนี้อาจเนื่องจากความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ผู้บังคับบัญชาจึงมีความคาดหวังหรือต้องการให้พัฒนานักส่งเสริมการเกษตร เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหาการแสดงบทบาท ในด้านความสามารถน้อยกว่าบทบาท (Hardy and Hardy, 1988 อ้างถึงใน สุพร แก้วสุด, 2555, น.19-20) และเพื่อให้ นักส่งเสริมการเกษตรช่วยสนับสนุนและส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนพัฒนาสู่การเป็น Smart SMEs ตามนโยบายภาครัฐ Thailand 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์ 2559, น.2)

บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรที่เหมาะสม พบว่า มี 3 บทบาท คือ (1) บทบาทผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นบทบาทที่เกิดจากน้ำหนักรองค้ำประกอบของบทบาทที่ปรึกษาและบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทั้ง 2 บทบาทนี้มีลักษณะการปฏิบัติงานตามบทบาทที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เกศินี ปายะนันท์ (2552, น.83) กล่าวถึงเส้นทางการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรในอนาคต โดยให้รายละเอียดบทบาทของผู้แนะนำการเปลี่ยนของนักส่งเสริมการเกษตร จะต้องเป็นที่ปรึกษา(consultant) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุน(staff function) ทำหน้าที่หลัก (line function) ใน โครงการทางสังคม (2) บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทที่เกิดจากน้ำหนักรองค้ำประกอบของบทบาทนักประชาสัมพันธ์และบทบาทนักวิจัยและพัฒนา เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทั้ง 2 บทบาทนี้มีลักษณะการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ควรควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับกับ สุกัญญา อธิปอนันต์ และสำราญ สารบรรณ (2553, น.12-19) กล่าวถึง บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร โดยให้รายละเอียดบทบาทนักวิจัยและพัฒนา เมื่อนักส่งเสริมได้สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรจะบรรลุผลสำเร็จได้ ควรนำผลงานวิจัยหรืองานวิชาการเผยแพร่สู่เกษตรกรเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป (3) บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร ซึ่งเป็นบทบาทที่เกิดจากน้ำหนักรองค้ำประกอบของบทบาทนักจัดการองค์กรและบทบาทนักปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบทบาททั้ง 2 นี้มีความเกี่ยวเนื่องในหลักการปฏิบัติงานตามบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับ กรมส่งเสริมการเกษตร (2560ค, น.41-43) โดยให้รายละเอียดบทบาทนักจัดการองค์กร เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มเกษตรกร โดยมีการสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างเกษตรกร เจ้าหน้าที่ หรือผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร

2.4 โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชน

การพัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เริ่มต้นจากบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 3 บทบาท คือ บทบาทผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และ บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร จากนั้นเข้าสู่กระบวนการใน 3 ส่วน ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบการบริหารองค์กร และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา ทั้งนี้ การพัฒนาทั้ง 3 ส่วนนั้นมีส่วนสนับสนุนซึ่งการและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาจะเกิดผลเป็นรูปธรรมได้ เมื่อองค์กรนำการพัฒนาดังกล่าวกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนต่อไป





ภาพที่ 5.1 โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

จากภาพที่ 5.1 สรุปได้ว่า Model ที่เหมาะสมกับการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีลักษณะการพัฒนาจาก 3 ส่วน ดังนี้

การพัฒนาด้วยตนเอง ด้วยวิธีการจัดเวทีปรับ Mindset ซึ่งมีหลักการ 6 ประการ ดังนี้ (1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นำสู่การเรียนรู้ของบุคคล (2) การทำให้บุคคลเปิดใจยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง (3) การสร้างให้บุคคลเกิดแรงเสริมภายใน เป็นพลังต่อการเปลี่ยนแปลง (4) การแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำสู่การค้นพบ (5) การให้บุคคลเกิดการชี้แนะตนเองสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ (6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ นำสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากการปรับ Mindset เป็นแนวทางการช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรในเชิงบวก โดยให้บุคคลเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง และมีเป้าหมายพัฒนาจากแรงผลักดันภายในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ มิลิตรา กวินกมลโรจน์ (2557) ศึกษาวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิด(Mindset) ด้านการจัดการสอนของครูประถมศึกษาโดยมีหลักการ ดังนี้ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู 2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู 3) การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 4) การแก้ปัญหาคด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำไปสู่การค้นพบ 5) การทำให้ครูเกิดการชี้แนะตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ ผลการดำเนินการพบว่า มีชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือองค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีความสามารถสติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ในด้านพฤติกรรมครู พบว่า ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากขึ้น

การพัฒนาจากระบบบริหารองค์กร ซึ่งมีวิธีการพัฒนาใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมบุคลากร ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ (2) ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย การมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และการมีวิธีและตัววัดในการประเมินความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา (3) การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ประกอบด้วย การจัดให้มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาความรู้และทักษะใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการเรียนรู้ e-learning ระบบการสอนงาน (Coaching) เรื่องเทคนิค การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และการจัดความก้าวหน้าผู้รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร

เป็นสิ่งสำคัญช่วยสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้วยตัวนักส่งเสริมการเกษตรเองในขั้นแรกสู่การพัฒนาที่ครบเต็มรูปแบบทั้งภาพรวมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ปารีชาติ ฤทธิทรงเมือง (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีข้อเสนอแนะพบว่า ผู้บริหารองค์การควรปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและมีความยุติธรรม องค์การควรกำหนดหลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และกำหนดแนวทางการพัฒนาเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการดำเนินงานขององค์การ รวมทั้ง ควรปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรองค์การให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรต้องการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปจนกว่าเกษียณอายุราชการ

การพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีวิธีการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ (1) การพัฒนา ก่อนการปฏิบัติงาน ที่เน้นในเรื่อง จิตวิทยาในการส่งเสริมการเกษตรและกระบวนการทำงานกับ วิสาหกิจชุมชน (2) การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน ที่เน้นในเรื่องการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ร่วมกับวิสาหกิจชุมชน และประสานงานหน่วยงานต่างๆ เพื่อบูรณาการงาน ส่งเสริมการและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ และการพัฒนาหลังการปฏิบัติงาน ที่เน้นเรื่องผลการ ถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการติดตามการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่ง ทุกองค์การควรมีการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Landini (2016) ศึกษา ความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรในประเทศอาร์เจนติน่า เกี่ยวกับทำอย่างไรจะเป็นนัก ส่งเสริมการเกษตรที่ดี พบว่า การฝึกอบรมนักส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านจิตวิทยาเชิงสังคมศาสตร์ ถือเป็นกุญแจสำคัญให้บรรลุผลการส่งเสริมการเกษตรที่ดี การสื่อสารระหว่างเกษตรกรกับนักส่งเสริมการเกษตร การสร้างการยอมรับเทคโนโลยีที่ดี เป็นการ ช่วยเหลือให้เกษตรกรมีผลิตผลที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับ Landini, Brites, and Mathot y Rebole (2017) ศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ของการให้บริการการฝึกอบรมของนักส่งเสริมการเกษตร พบว่า การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของการส่งเสริมและพัฒนาชนบทตลอดจนแนวทางการส่งเสริมที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีกลยุทธ์การฝึกอบรมของนักส่งเสริมการเกษตร โดยให้เรียนรู้ถึงแนวคิด/ทฤษฎีการ ปฏิบัติ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม และการทำงานในชุมชน และควรมีการฝึกอบรมในการวิจัย สำหรับนักส่งเสริมการเกษตร

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว ต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การนำโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จากการศึกษาครั้งนี้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในการจัดทำเวทีปรับ Mindset ควรมีการดำเนินการในส่วนของการวิเคราะห์ตนเอง หรือการเตรียมพร้อมการเรียนรู้เพื่อให้ทราบถึงว่า ตัวเรา รู้อะไรบ้าง ไม่รู้อะไรบ้าง รวมทั้งทราบว่า งานอะไรบ้างที่ต้องรู้ และอะไรที่ยังไม่รู้ เพื่อจะได้ทราบถึงการกำหนดทิศทางในการนำตนเองไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้การจัดเวทีควรกำหนดให้มีประเด็นที่จะนำไปสู่ประเด็นเพื่อความสำเร็จต่อความต้องการของตนเอง องค์กรและเกษตรกรหรือวิสาหกิจชุมชน ดังนี้ (1) กระบวนการ/วิธีการ ที่จะได้เป้าหมาย ผลลัพธ์ต่อตนเอง เช่น การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานและเกษตรกร (2) กระบวนการ/วิธีการ ที่จะได้เป้าหมาย ผลลัพธ์ต่อองค์กร เช่น เชื่อเสียง ความเข้มแข็งของทีมงาน ระบบการทำงานที่เป็นระบบ และงานที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกร (3) กระบวนการ/วิธีการ ที่จะได้เป้าหมาย ผลลัพธ์ต่อเกษตรกร/วิสาหกิจชุมชน เช่น ความเข้มแข็งและการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของวิสาหกิจชุมชน นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้

2. การพัฒนาจากระบบการบริหารองค์กร ในส่วนประเด็นการพัฒนาที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจ ต้องชัดเจนและทำได้จริง เช่น เรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการกำหนดงานวิสาหกิจชุมชนไว้ในเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งในสายงานนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และการใช้ระบบการประกวดนักส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนดีเด่นเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

3. การพัฒนาข้าราชการที่บรรจุใหม่ ควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างจริงจัง โดยทำการอบรม+workshop ลงพื้นที่จัดทำศึกษาคกรณีตัวอย่าง โดยมีนักส่งเสริมการเกษตรที่มีความชำนาญด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นที่เลี้ยงให้คำปรึกษา ตั้งแต่เริ่มการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ตลอดจนการพัฒนาเครือข่าย เพื่อปูพื้นฐานหลักการทำงาน ทักษะการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้ นักส่งเสริมการเกษตรสามารถนำไปใช้เมื่อปฏิบัติงานจริง

4. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ควรเอื้ออำนวยให้กับบุคลากรที่ศึกษาต่อนำมาปรับระดับตำแหน่งในสายงาน หากถ้ามีวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมและ

พัฒนาวิสาหกิจชุมชนด้วยแล้ว ยังเห็นควรมีการปรับระดับเฉพาะตำแหน่งผู้รับงานเคหกิจเกษตร หรือนักส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน โดยตรง

5. การพัฒนาจากระบบการจัดการศึกษา ควรมีหน่วยงานบูรณาการด้วย อาจเป็นหน่วยงานภาคการศึกษาต่างๆร่วมการพัฒนาด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบใหม่ๆ จากการจัดทำหลักสูตรการอบรมหรือการวิจัยเพื่อพัฒนาที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้จัดการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องทั้งข้าราชการบรรจุใหม่และเจ้าหน้าที่ที่ทำงานไปแล้วแต่ยังขาดความรู้

6. ควรมีการนำผลการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนاتبพาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมาประเมิน เพื่อปรับปรุง/แก้ไขให้ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาควรมีความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบพทาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

7. การกระจายภาระงานที่อยู่นอกเหนือภารกิจหลักให้ทั่วถึง และเหมาะสม เพื่อป้องกันการรับภาระงานที่มากเกินไปส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบพทาทที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ได้น้อยลง

8. กรมส่งเสริมการเกษตรควรมีการถอดองค์ความรู้ นักส่งเสริมการเกษตรที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญงานในด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในแต่ละเขต แล้วนำองค์ความรู้นั้นมาถ่ายทอดสู่ นักส่งเสริมการเกษตรจากรุ่นสู่รุ่นต่อไป และเมื่อเวลาผ่านไปอาจนำองค์ความรู้นั้นมาต่อยอดพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์ในยุคที่เปลี่ยนไปในอนาคต

9. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบพทาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยมี 3 กลยุทธ์การพัฒนา ดังนี้ 1) ปรับบพทาทนักส่งเสริมการเกษตรให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 2) ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และ 3) เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การเพื่องานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน โดยมีรายละเอียดเป้าหมายและตัวชี้วัดวิธีการดำเนินงาน ดังภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษางานวิจัย โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง โดยนำโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปทดสอบกับนักส่งเสริมการเกษตรในสำนักงานเกษตรอำเภอตัวอย่าง จนได้แนวคิดและทฤษฎีของนักส่งเสริมการเกษตรตัวอย่าง





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร ศุคอักษร. (2555). *บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการเมืองของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, นนทบุรี.
- กรมพัฒนาชุมชน. (2559). *อัตรากำลังข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ 2560*. กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่. (อัคราเนนา).
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556). *การพัฒนาองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และเครือข่าย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2559). *อัตรากำลังข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ปีงบประมาณ 2560*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี. (อัคราเนนา)
- _____. (2560ก). *สรุปจำนวนวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการอนุมัติการจดทะเบียนแล้ว*. กรุงเทพมหานคร: กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (อัคราเนนา)
- _____. (2560ข). *รายงานผลภาพรวมการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (อัคราเนนา)
- _____. (2560ค). *การทำงานส่งเสริมการเกษตรกับชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2559). *อัตรากำลังข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ 2560*. กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่. (อัคราเนนา)
- กฤต อุตตะมะเวทิน. (2550). *การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยปฏิบัติตาม พรบ.ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548: กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดชุมพร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- กฤตวรรณ คำสม. (2554). *การศึกษาและพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- กัญฉิศา บุญยิ่ง. (2556). *บทบาทอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในการส่งเสริมการเกษตร อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, นนทบุรี.

- กิตติ มั่นกตัญญู. (2555). *ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการอนุรักษ์และฟื้นฟูเรียนนนท์ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี
- กำจัด โทรัตน์. (2556). *ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อการดำเนินงานของโครงการธนาคารพันธุ์ข้าวตำบลบ้านหัน อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เกศินี ปายะนันท์. (2552). *เส้นทางการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรในอนาคต.* กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ รอดเดช. (2551). *สิ่งจูงใจต่อการตัดสินใจปลูกยางพาราของเกษตรกร อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), เชียงใหม่.
- ขันทอง เสือด้วง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คณิดา ไกรสินติ และ รัตมนต์ คำศรี. (2559). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสุชาวดี ตำบลปริก อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7.* มหาวิทยาลัยหากใหญ่, สงขลา.
- คมกฤษ อุทะโก. (2550). *ผลการนำนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จตุรพัฒน์ เหล่าลุ่มพุก. (2556). *ความคาดหวังของเกษตรกรต่อการรวมกลุ่มผู้ปลูกยางพาราในจังหวัดเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จินดา ขลิบทอง และฉัตรฐา พลเสน (2560). *นักส่งเสริมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร. หน่วยที่ 7. หน้า 20.* นนทบุรี: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- เฉลิมพล สนแป้น. (2554). *ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชัชฎากร ทะทะโล. (2556). *บทบาทเชิงบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทะนุงในการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านนาทะนุง อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ชัยวิชิต เขียรชนะ. (2560). *สถิติสำหรับการวิจัย : แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย เพชรคง. (2251). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐา พลเสน. (2558). *ความต้องการความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงานโครงการของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันตก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐพงษ์ ศิลาลือทอง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2540). *การบริหารการศึกษาศูนย์ใหม่: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวีศักดิ์ นพเกษตร. (2558). *วิทยาการกระบวนการ: พัฒนาสุขภาวะชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์.
- ธวัชชัย สุจริตวรกุล. (2554). *การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนด้านการผลิตลำไย อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นงนภัส โครงพิมาย. (2555). *ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานปี 2555 จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- นิตานาด ชาญศิลป์. (2552). *การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนโดยทุนทางสังคม: กรณีศึกษาชุมชนตลาดล่างบางพระ หมู่ที่ 1 ตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนชุมชนมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- บริษัท วินเทล คอนซัลติ้ง จำกัด. (2559). *การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ประกอบการในห่วงโซ่อุปทานของสินค้าเกษตร*. กรุงเทพมหานคร: วินเทล คอนซัลติ้ง จำกัด.
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2540). *ส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2549). *หลักการ กระบวนการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในงานส่งเสริมการเกษตร*. ใน เอกสารการสอนประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการส่งเสริมการเกษตร. หน่วยที่ 4. หน้า 4-5. นนทบุรี: สาขาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2556). *กลุ่มและเครือข่ายในงานส่งเสริมการเกษตร*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา. หน่วยที่ 11. หน้า 11-16. นนทบุรี: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประดิษฐ์ เจริญสุข. (2550). *ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการส่งเสริมการปลูกปาล์มน้ำมันจังหวัดตราด ปี 2549*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประไพพร อักษรศรี. (2553). *รายงานการวิจัย: ระบบการจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภาคกลาง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ประภัสสร เรืองเดช (2555). *บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ประสิทธิ์ ประครองศรี, และคณะ. (2552). *หลักการส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัญญา ทองนิล. (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยบูรณาการแบบสอดคล้องสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- ปาริชาติ ฤทธิ์ทรงเมือง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ และสุรพล เศรษฐบุตร. (2553). *แนวคิดและหลักการส่งเสริมการเกษตร*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 4 หน้า 4-20 ถึง 4-21. นนทบุรี: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .
- พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2556). *แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา. หน่วยที่ 4. หน้า 4-19 ถึง 4-50. นนทบุรี: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .
- พรศกา อังกูรสุทธิพันธ์. (2554). *การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางพลี จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พรพิมล ทรธยาภิรมย์โชค. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พันธ์จิตต์ สีเหนียง, และคณะ. (2557). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(3): 601-612.
- พูลย์ชัย ยาวีราช. (2550). *การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- มณฑาวดี พูลเกิด. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อความยั่งยืน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- รัชนี้ รูปหล่อ, คุชฎี พรหมทัต และวัลภา ว่องวิวิธกุล. (2556). แนวทางการพัฒนาสู่ความยั่งยืนและเจริญเติบโตของวิสาหกิจชุมชน. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร ฉบับพิเศษ การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพมหานคร.*
- เรืองยศ กนกกวินวงศ์. (2555). ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อการให้บริการของสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุข สุราษฎร์ธานี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ละไม ศิริรัมย์. (2557). ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ลินดา ราเต. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การตลาด เพื่อสร้างความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ทอผ้าพื้นเมือง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. (คุชฎีนิพนธ์ปริญญาการจัดการคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- เลอศักดิ์ รั้วตระกูลไพบูลย์ (2559). เกษตรบริบทใหม่ในยุค Thailand 4.0. สืบค้นจาก http://kromchol.rid.go.th/person/train/web_train%2059/p.nit/thailand%204.0/ppt3.pdf
- วันเพ็ญ ศรีแก้ว. (2552). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิจิตรา ศรีสอน. (2553). บทบาทของประชาสังคมที่มีต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน. (คุชฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2558). นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบทบาทที่ปรึกษาองค์กร. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 2(2), 12-24.
- ศรัณยา ชูรัตน์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ศุภชัย ลิขิตธนวงษ์. (2555). ความคาดหวังของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการปลูกพืชอาหารและพลังงานทดแทนในพื้นที่นิคมสหกรณ์แม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *เทคนิคการประสานงาน (Cooperation Technique)*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สมชัย ชีระวงศ์สกุล. (2553). *การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอในเขตกลุ่มจังหวัดที่ 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*

สมสวย ปัญญาสิทธิ์. (2556). *การพัฒนาบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.*

สมิทธิ บรรณคร. (2553). *ความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแก่เจ้าจอม คำบลคำนช่วง อำเภอคำนช่วง จังหวัดสุพรรณบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*

สิริวรรณ ฉลุศรี. (2554). *การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*

สุกัญญา อธิปอนันต์ และสำราญ สารบรรณ. (2553). *บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร. หน่วยที่ 9. หน้า 9-2 ถึง 9-34. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์.*

สุธี พรมาธิ. (2555). *การศึกษายุทธศาสตร์ที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*

สุพร แก้วสุด. (2555). *ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*

สุรพล จารุพงศ์. (2556). *การส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา. หน่วยที่ 5. หน้า 5-12 ถึง 15-13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์.*

- สุรพล เศรษฐบุตร. (2556). *การส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนาชนบท*. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0. สืบค้นจาก http://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *(ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- อภิชัย พันธเสน. (2554). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การยกระดับอุตสาหกรรมไทยอย่างก้าวกระโดดด้วยวิธีปฏิบัติเป็นเลิศและการเปรียบเทียบเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (BEST PRACTICE & BENCHMARKING)*. กรุงเทพมหานคร.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- อัครา ทนันทไชยขมภู. (2555). *ความคาดหวังต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ทะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- อัญชิสา อยู่สบาย. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อาทิตย์ ศิริสิงห์. (2552). *ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- เอมอร อังสุรัตน์. (2556). *การวิจัยเชิงบูรณาการในงานส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Abbring, Jaap H. & Campbell, Jeffrey R.. (2003). *A Structural Empirical Model of Firm Growth, Learning and Survival*. Chicago: National Bureau of Economic research.

- Adebayo, K., Babu, S. C., Sanusi, R., & Sofola, M. (2015). Chapter 8 - Private Sector Participation in Agricultural Extension for Cocoa Farming in Nigeria: The Case of Multi-Trex Integrated Foods *Knowledge Driven Development* (pp. 141-162). San Diego: Academic Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211
- Barbara G. Tabachnik and Linda S., Fidell. (1983). *Using Multivariate Statistics*. New York : Harper&Row.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Fiaz, S., Noor, M. A., & Aldosri, F. O. (2016). Achieving food security in the Kingdom of Saudi Arabia through innovation: Potential role of agricultural extension. *Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences*.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jssas.2016.09.001>
- Foster, C. R. (1992). *Psychology for life adjustment*. Chicago: American technical Society.
- Getzels, J., James, W.M. & Ronall, F.C. (1964). *Education Administration as a Social Process*. New York: Harper & Row.
- Hersey, P., and Blanchard, K.H. (1996). *Management of organization behavior : Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Keeve, P. J. (1988). *Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement: An international Hanbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Landini, F. (2016). How to be a good rural extensionist. Reflections and contributions of Argentine practitioners. *Journal of Rural Studies*, 43, 193-202.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2015.11.014>
- Landini, F., Brites, W., & Mathot y Rebolé, M. I. (2017). Towards a new paradigm for rural extensionists' in-service training. *Journal of Rural Studies*, 51, 158-167.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.02.010>
- Nav R. Ghimire and Robert A. Martin. (2011). *A Professional Competency Development Model: Implication for Extension Educators*. *Journal of International Agricultural and Extension Education*. Volume 18, Number 2 (5-17).

- Nazarzadehzare, M., & Dorrani, K. (2012). Study Obstacles and Problems of Agriculture Extension Training Courses from Extension Workers Points of View Participating in the Extension Training Courses Dezful City. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5707-5713. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.502>
- Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinions in Collaboration with Catherine Cameron*. Englewood cliffs. New Jersey: Prentice – Hall.
- Ramjattan, J., Ganpat, W., & Chowdhury, A. (2017). Value of modern extension methods in improving image and quality of extension: Perception of extension agents in Trinidad and Tobago. *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*, 9(8), 155-162. doi:10.5897/JAERD2017.0882
- Remmer, H. (1996). *Internation to Opinion and Attiude*. New York: Harper and Brothers Publisher Measuremen.
- Reeve, J., & Assor, A. (2011). Do social institutions necessarily suppress individuals needs for Autonomy. In V.I. Chirkov, Ryan, R.M. and Sheldon, K.M. (Eds.) (Ed.), *Human Autonomy in cross-Cultural Context*. Perspectives on the psychology of agency, freedom, and well-being: Springer.
- Sivakami, S., & Karthikeyan, C. (2009). Evaluating the effectiveness of expert system for performing agricultural extension services in India. *Expert Systems with Applications*, 36(6), 9634-9636. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.eswa.2008.11.054>
- Steiner, G.A. (1969). *Individual behavior and group achievement*. New York: Oxford University Press.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.
- ThinkExist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organanzations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Umar, S., Man, N., Nawi, N. M., Latif, I. A., & Samah, B. A. (2017). Core competency requirements among extension workers in peninsular Malaysia: Use of Borich's needs assessment model. *Evaluation and Program Planning*, 62, 9-14. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.02.001>

Wossen, T., Abdoulaye, T., Alene, A., Haile, M. G., Feleke, S., Olanrewaju, A., & Manyong, V. (2017). Impacts of extension access and cooperative membership on technology adoption and household welfare. *Journal of Rural Studies*, 54, 223-233.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.06.022>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามนักส่งเสริมการเกษตร

แบบสอบถามเลขที่.....

นักส่งเสริมการเกษตร

แบบสอบถาม

โมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ชุดที่ 1 สำหรับนักส่งเสริมการเกษตร

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาโมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาศึกษา จึงขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน

2. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการจัดทำคู่มือวิทยานิพนธ์เท่านั้น

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน จำนวน 10 หน้า ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ นักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

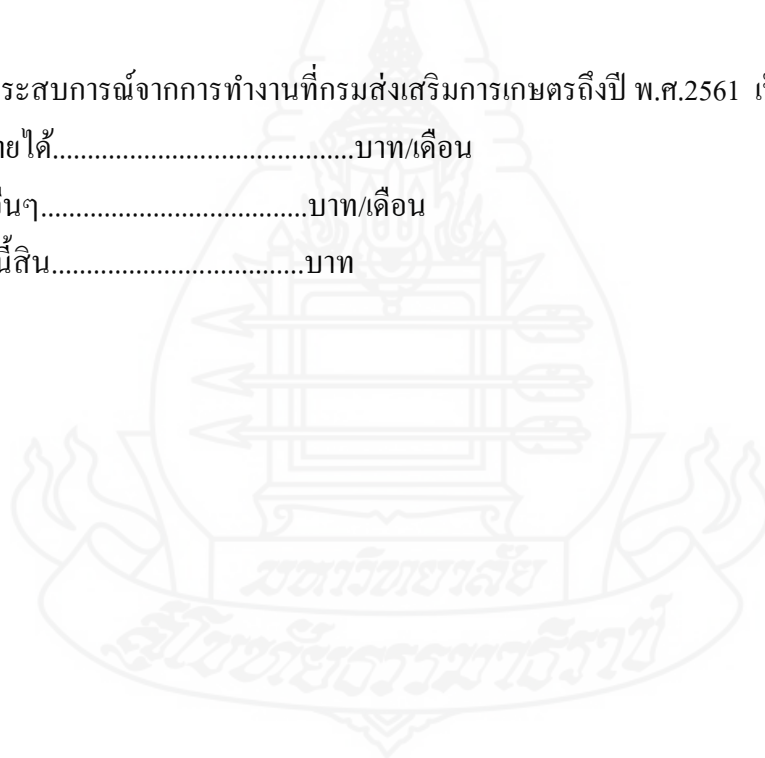
ตอนที่ 4 การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ว่าหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ (.....) 1. ชาย (.....) 2. หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุปี.....เดือน
3. สถานภาพ (.....) 1. โสด (.....) 2. สมรส (.....) 3. หย่า
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - (.....) 1.ปริญญาตรี สาขา.....
 - (.....) 2.ปริญญาโท สาขา.....
 - (.....) 3.ปริญญาเอก สาขา.....
5. ท่านมีประสบการณ์จากการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตรถึงปี พ.ศ.2561 เป็นเวลา.....ปี
7. ระดับรายได้.....บาท/เดือน
8. รายได้อื่นๆ.....บาท/เดือน
9. ภาวะหนี้สิน.....บาท



ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ
นักส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับ
แรงจูงใจให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละ

- ช่องมีความหมาย ดังนี้
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 - 4 หมายถึง เห็นด้วย
 - 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 - 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 - 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร	ระดับ				
	1	2	3	4	5
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ให้สำเร็จได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ความสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ในการปฏิบัติงาน					
3. ความพึงพอใจกับผลปฏิบัติงานตามบทบาทของท่าน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. การได้รับการยอมรับนับถือความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทจากเพื่อนร่วมงาน					
5. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของท่าน					
6. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านลักษณะของงาน					
7. การปฏิบัติงานตามบทบาทเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ ในการทำงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร	ระดับ				
	1	2	3	4	5
8. การปฏิบัติงานตามบทบาทเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยทำงานเป็นทีม					
9. การปฏิบัติงานตามบทบาทเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ					
11. การรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้					
12. การมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน					
ด้านความก้าวหน้า					
13. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
14. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีส่วนทำให้ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนช่วยเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน					
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านเงินเดือน					
16. ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของท่าน					
17. ความได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
18. การได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานเพียงพอ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร	ระดับแรงจูงใจ				
	1	2	3	4	5
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
19. การร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานด้วยความรักสามัคคี					
20. การปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตร และ วิสาหกิจชุมชนที่ ทำงานร่วมด้วยเป็นไปอย่างดี					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
21. ผู้บริหารสำนักงานเกษตรมีการวิเคราะห์ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานตามบทบาท					
22. ผู้บริหารสำนักงานเกษตรมีการมอบหมายอำนาจให้ ปฏิบัติอย่างเหมาะสมตามบทบาทของท่าน					
23. ผู้บริหารสำนักงานเกษตรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของท่าน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
24. สำนักงานเกษตรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน นโยบายและ แผนงาน					
25. สำนักงานเกษตรมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการ เก็บข้อมูลเกษตรกร รวมทั้งการวัดประเมิน เพื่อนำผลมา พัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน					
26. สำนักงานเกษตรมีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
27. สำนักงานเกษตรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี					
28. สำนักงานเกษตรมีวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานที่เพียงพอ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร	ระดับแรงจูงใจ				
	1	2	3	4	5
29. สำนักงานเกษตร มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานตาม บทบาทที่ดี					
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ					
30. ความพอใจในความเป็นนักส่งเสริมการเกษตรของท่าน กับบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน					
31. การเป็นนักส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญในการ พัฒนาวิสาหกิจชุมชน					
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
32. การประกอบอาชีพตำแหน่งนักส่งเสริมการเกษตรให้ความ มั่นคงกับชีวิตไม่มีโอกาสถูกให้ออก ไล่ออก ปลดออกจากการ ทำงาน					
33. ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามบทบาทของท่าน					
34. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชนสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดจนเกษียณ					
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					
35. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชนของท่านไม่มีผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความ เป็นอยู่ส่วนตัว					
36. การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจชุมชนของท่านไม่ทำให้เวลาส่วนตัวลดน้อยลง					
37. การสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนทำให้การปฏิบัติงาน ตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้เต็มที่					

ตอนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา

วิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับการสนับสนุนจากองค์กรให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากองค์กร	ระดับ				
	1	2	3	4	5
38. ความเพียงพอบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง					
39. ความเพียงพอของบุคลากรต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน					
40. ความเพียงพอในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ					
41. การได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ทำให้สำนักงานเกษตรสามารถดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้					
42. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน					
43. ความเพียงพอของครุภัณฑ์ต่อการปฏิบัติงาน					
44. การร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					

ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ

พัฒนาวิสาหกิจชุมชน

คำชี้แจง โปรดเลือกแสดงความคิดเห็นของท่านในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาอุปสรรค โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างหน้าหัวข้อแต่ละบทบาท (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ) พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ปัญหา จากการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ตาม หัวข้อที่ท่านเลือก

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร	
บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
1. การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร	
2. การสร้างแรงบันดาลใจกับเกษตรกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	
3. กระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงปัญหาและความต้องการรวมกลุ่มกัน	
4. การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ	
บทบาทที่ปรึกษา	
1. การสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกวิสาหกิจชุมชน	
2. การวิเคราะห์ชุมชน โดยดึงปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือนออกมาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	
3. การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของ วิสาหกิจชุมชน	
4. การเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถแก้ไขได้เอง	
5. การติดตามผลจากการให้คำปรึกษา	
บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด	
1. การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ตามความสนใจของวิสาหกิจชุมชน	
2. การดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดต่างๆเป็นขั้นตอน	
3. การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้สมาชิกวิสาหกิจชุมชน	

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ปัญหา/อุปสรรค		ข้อเสนอแนะ
การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร		
บทบาทนักปฏิบัติ		
1.	การวางแผนพัฒนาและเสริมกระบวนการเรียนรู้	
2.	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก	
3.	การส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจชุมชน เช่น การพาไปศึกษาดูงาน	
4.	การส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม	
5.	การส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง	
บทบาทนักจัดการองค์กร		
1.	การศึกษาวิสาหกิจชุมชน จุดประเด็นพูดคุย	
2.	การสร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงาน และประสานงานภาคีเพิ่ม	
3.	การร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง	
4.	การจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	
บทบาทนักประสานงาน		
1.	การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการแก่วิสาหกิจชุมชน	
2.	การประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ความร่วมมือจัดตั้งเครือข่าย	
บทบาทนักประชาสัมพันธ์		
1.	การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน	
2.	การกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	
3.	กระตุ้นกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	
4.	การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง	
5.	การเสนอข่าวด่วนเมื่อเหตุการณ์เร่งด่วน	
6.	การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลิตผลผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า	

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ปัญหา/อุปสรรค การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร	ข้อเสนอแนะ
บทบาทนักวิจัยและพัฒนา	
1. การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ	
2. การค้นคว้าและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	
3. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน	





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา

แบบสอบถาม

โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ชุดที่ 2 สำหรับผู้บังคับบัญชาของนักส่งเสริมการเกษตร

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษา โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาศึกษา จึงขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน

2. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการจัดทำคู่มือวิทยานิพนธ์เท่านั้น

3. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน จำนวน 3 หน้า ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร

1. ตำแหน่ง (.....) 1.1 เกษตรอำเภอ

(.....) 1.3 รักษาราชการแทนเกษตรอำเภอ

2. นักส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับการประเมินปฏิบัติงานภายใต้ สังกัด

(.....) สำนักงานเกษตรอำเภอ.....

ตอนที่ 2 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามบทบาทของ นักส่งเสริมการเกษตร	ระดับการปฏิบัติงาน					ระดับความต้องการให้พัฒนา				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า										
บทบาทนักวิจัยและพัฒนา										
1. การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ										
2. การค้นคว้าและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ										
3. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน										





ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์เกษตรกร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เลขที่.....

เกษตรกร

แบบสัมภาษณ์

โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ชุดที่ 3 สำหรับเกษตรกร

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาศึกษา จึงขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน

2. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการจัดทำคู่มือที่นั่น

3. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 4 ตอน จำนวน 8 หน้า ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของเกษตรกร

ตอนที่ 2 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย

(Smart SMEs)

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของเกษตรกร

1. เกษตรกรกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ชื่อ.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

2. ตำแหน่งในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

(.....) ประธาน (.....) รองประธาน (.....) เลข (.....) เภรัญญิก (.....) ปฏิคม

ตอนที่ 2 การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย(Smart SMEs)

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตัวชี้วัดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs	ระดับดำเนินงาน				
	1	2	3	4	5
1. กระบวนการบริหารสมาชิก					
1) การให้สมาชิกกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและผลตอบแทน					
2) การให้สมาชิกที่เป็นเครือญาติกับผู้บริหารกลุ่มในปัจจุบัน มีร้อยละ50 ของสมาชิก					
3) มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกโดยการประชุมร่วมกัน					
4) การให้สมาชิกมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญา/จัดทำแผนการดำเนินงานร่วมกันภายในวิสาหกิจชุมชน					
5) การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนของตนเอง					
2. กระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย					
1) การได้ข้อมูลได้การจัดจำหน่ายสินค้าจากผู้บริหาร/สมาชิกภายในเป็นหลัก					
2) กลุ่มมีสัดส่วนของการจัดจำหน่ายในตลาดค้าปลีกในท้องถิ่นมากกว่า ร้อยละ 50					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs	ระดับการดำเนินงาน				
	1	2	3	4	5
3) มีกระบวนการส่งเสริมการขายด้านการตลาดเพิ่มขึ้น					
3. กระบวนการบริหารการเงิน					
1) มีการแก้ไขปัญหาเงินทุนหมุนเวียนไม่พอด้วยการระดมเงินจากสมาชิก/ลดต้นทุน/เพิ่มยอดขาย/เร่งระบายสินค้าค้างสต็อก					
2) มีการจัดการเงินทุนระยะยาวเพื่อการลงทุนครั้งใหม่					
3) มีการจัดทำบัญชีและวางแผนทางการเงิน					
4. กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต					
1) ผลิตภัณฑ์ได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพ					
2) กลุ่มมีการปรับปรุงเทคนิคการผลิตระดับมาก					
3) กลุ่มมีการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม					
4) มีการบริหารจัดการด้านคุณภาพและมาตรฐานสินค้า/บริการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาด					
5) การสร้างความแตกต่างของสินค้า/บริการ ให้เป็นที่ต้องการของตลาด					
5. กระบวนการผลิตและการใช้แรงงาน					
1) ผู้ปฏิบัติมีเวลาเลือกช่วงเวลาทำงาน					
2) มีการจ่ายค่าตอบแทนตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนดและแบ่งผลกำไรให้					
3) มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มความสามารถ โดยการสร้างแรงจูงใจ					
4) มีการประยุกต์วิธีการผลิตแบบสมัยใหม่เข้ากับแบบดั้งเดิม					
6. กระบวนการใช้วัตถุดิบ					
1) วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตได้มาจากสมาชิกเป็นส่วนใหญ่					
2) มีการคัดกรองวัตถุดิบหลักที่นำมาใช้ในการผลิต					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs	ระดับการดำเนินงาน				
	1	2	3	4	5
3) มีการแก้ไขปัญหาวัตถุดิบหลักการขาดแคลน โดยการส่งเสริมให้เพิ่มการผลิตวัตถุดิบภายในกลุ่ม หรือจากแหล่งชุมชน					
7. กระบวนการบริหารสวัสดิการของชุมชน					
1) การจัดสวัสดิการให้ชุมชนช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านความรู้ของคนในชุมชน					
2) ปริมาณการจัดสวัสดิการให้ชุมชนมากกว่าร้อยละ 10 ของผลกำไร ประจำปีของกลุ่ม					
3) การจัดสรรสวัสดิการให้ชุมชนมีหลักเน้นการจัดสรรให้ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมากที่สุด					



ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริม
การเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับ
ความพึงพอใจ และระดับความต้องการให้พัฒนาให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียวในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

การปฏิบัติงานตามบทบาทของ นักส่งเสริมการเกษตร	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความต้องการให้พัฒนา				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง										
1. การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจ จากชุมชนและเกษตรกร										
2. การสร้างแรงบันดาลใจกับเกษตรกรให้ เกิดการเปลี่ยนแปลง										
3. การกระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมาย ตระหนักถึงปัญหาและความต้องการ รวมกลุ่มกัน										
4. การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัด ฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ										
บทบาทที่ปรึกษา										
1. การสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกวิสาหกิจ ชุมชน										
2. การวิเคราะห์ชุมชน โดยดึงปัญหาความ ต้องการของแต่ละครัวเรือนออกมาวิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการ										

ตอนที่ 3 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามบทบาทของ นักส่งเสริมการเกษตร	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความต้องการให้พัฒนา				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการ ยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการ ใหม่ๆเพื่อผลิตผลและสร้างมูลค่าสินค้า										
บทบาทนักวิจัยและพัฒนา										
1. การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการ วิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ										
2. การค้นคว้าและเก็บข้อมูลอย่างเป็น ระบบ										
3. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และ นำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน										

ตอนที่ 4 ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนา

วิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับ
ความคาดหวังให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละ
ช่องมีความหมายดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด

- 4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 (ต่อ)

บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs	ระดับความคาดหวัง				
	1	2	3	4	5
1. กระบวนการบริหารสมาชิก					
1) การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีใน หมู่คณะ					
2) การเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษากรณีเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก					
3) การอบรมถ่ายทอดความรู้แก่สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้านการจัด บุคคล (โครงสร้างองค์กร/หน้าที่ พัฒนาบุคลากร สวัสดิการ ฯลฯ)					
4) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ในเรื่อง ประสบการณ์และ ภูมิปัญญา					
5) การส่งเสริมการประเมินทางเล็กระหว่างสมาชิกกลุ่มในการ แก้ปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม					
6) การส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชน เอง					
7) การประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิดการ ช่วยเหลือกันระหว่าง วิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย					
2. กระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย					
1) การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่วิสาหกิจชุมชนในการ แสวงหาช่องทางการตลาดแนวใหม่ในยุคดิจิทัล /ตลาดออนไลน์(e- commerce)					
2) การให้คำปรึกษาด้านการตลาด ธุรกิจชุมชน และธุรกิจเกิดใหม่ (Startup)					
3) การถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการตลาดรูปแบบใหม่ในยุค 4.0 (Digital marketing)					
4) การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการตลาด และการประเมินผล ลัพธ์การดำเนินงานด้านการตลาดด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง					
5) การจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs	ระดับความคาดหวัง				
	1	2	3	4	5
6) การให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการลงทุนของธุรกิจ เกิดใหม่(Startup)					
7) การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆมาเสริมสร้างความรู้ด้าน การตลาดแก่วิสาหกิจชุมชน เช่น สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ใน เรื่องการขายตลาดออนไลน์ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เรื่องการวางจำหน่ายร้านของฝาก					
8) ร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาด้านการตลาด					
3. กระบวนการบริหารการเงิน					
1) การให้คำปรึกษาการจัดการจัดหาแหล่งเงินทุน					
2) การประสานกับหน่วยงานต่างๆมาเสริมสร้างความรู้ด้าน การเงิน แก่วิสาหกิจชุมชน เช่น สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ จังหวัด มาให้ความรู้เรื่องการจัดทำบัญชี หรือ ธกส. เพื่อให้ ความรู้เรื่องการวางแผนทางการเงิน					
4. กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต					
1) การสร้างแรงบันดาลใจกับวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาผลิตภัณฑ์แนวใหม่โดยสร้างจุดขายทาง ภูมิศาสตร์					
2) การให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมตามพื้นที่ ในการผลิต					
3) การถ่ายทอดความรู้เรื่องการลดต้นทุนการผลิต/บริการ					
4) การประสานหน่วยงาน เช่น มหาวิทยาลัยหรือ หน่วยงาน เกี่ยวกับรับรองมาตรฐานการผลิต มาให้ความรู้เรื่อง มาตรฐาน การผลิตและการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์, สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัดให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบรรจุภัณฑ์					
5) การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลผลิต และสร้างมูลค่าสินค้า/ผลิตภัณฑ์					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs	ระดับความคาดหวัง				
	1	2	3	4	5
6) การส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการสร้างความหลากหลายของสินค้า/บริการ					
7) การร่วมสรุปบทเรียน ติดตามการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
8) การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิต					
5. กระบวนการผลิตและการจัดการแรงงาน					
1) การให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดการด้านกระบวนการผลิต และการใช้แรงงาน					
2) การส่งเสริมการเรียนรู้ และพาไปดูงานวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จมีกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ					
3) ส่งเสริมการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานในกระบวนการผลิตสินค้า/บริการด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง					
4) การประสานกับหน่วยงานต่างๆมาเสริมสร้างความรู้ด้านกระบวนการผลิต แก่วิสาหกิจชุมชน เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด					
6. กระบวนการใช้วัตถุดิบ					
1) การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบ หรือการแก้ปัญหาการใช้วัตถุดิบการผลิต/บริการ					
2) การอบรมถ่ายทอดความรู้แก่วิสาหกิจชุมชนด้านแผนฉุกเฉิน โดยสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนวัตถุดิบในช่วงที่ขาดแคลน					
3) การให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบการผลิตแก่วิสาหกิจชุมชน					
4) การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาการใช้วัตถุดิบในการผลิต/บริการ ที่ลดการสูญเสียและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs	ระดับความคาดหวัง				
	1	2	3	4	5
7. กระบวนการบริหารสวัสดิการของชุมชน					
1) การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการให้กับชุมชน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านความรู้ของคนในชุมชน					
2) การให้ข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชน ดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์ หรือสวัสดิการชุมชน					
3) การถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ชุมชน					



ภาคผนวก ง

แบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group)



แบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group)

โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

คำชี้แจง

โปรดร่วมกันพิจารณาโมเดลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติและใช้หลักการ/ทฤษฎีในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตร และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นหลัก 3 ประเด็น ดังนี้ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากระบบการบริหารองค์กร และ 3) การพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์โมเดลให้ดียิ่งขึ้น

แบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม ดังนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้สอบถาม

ชื่อผู้ให้สอบถาม

ตำแหน่งงาน.....

สถานที่ทำงาน.....

กรณีที่เป็นข้าราชการดีเด่น เป็นข้าราชการดีเด่น ปี

ตอนที่ 2 ประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์รูปแบบโมเดล

1. การพัฒนาด้วยตนเอง

วิธีการ/แนวทางพัฒนา ที่นอกเหนือหรือข้อเพิ่มเติม จากการใช้วิธีการจัดเวทีปรับ Mindset ด้วยหลักการ 6 ประการ (Reeve&Assor,2011) ในโมเดลดังกล่าว ประกอบด้วย

1. การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นำสู่การเรียนรู้ของบุคคล
2. การทำให้บุคคลเปิดใจยอมรับสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง
3. การสร้างศรัทธาในการปฏิบัติงาน เป็นพลังสู่การเปลี่ยนแปลง
4. การแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำสู่การค้นพบ
5. การให้บุคคลเกิดการชี้แนะตนเองสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ นำสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม (โปรดระบุด้านล่าง)

2. การพัฒนาจากระบบบริหารองค์กร

วิธีการ/แนวทางพัฒนา ที่นอกเหนือหรือข้อเพิ่มเติม จากหลักการพัฒนาด้วยวิธีการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2557-2558 ในด้านองค์กรคุณภาพ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ในโมเดลดังกล่าว ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมบุคลากร

- การสรรหาบุคลากร ที่มีความสามารถเฉพาะงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน
- สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่นงบประมาณ และวัสดุ

อุปกรณ์

2. ความผูกพันของบุคลากร

- มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- มีวิธีการและตัววัดในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และ

นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา

3. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

- การจัดให้มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาความรู้และทักษะใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการเรียนรู้ e-learning ระบบการดำเนินงาน (Coaching) เรื่องเทคนิคการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

- การจัดความก้าวหน้าผู้รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม (โปรดระบุด้านล่าง)

3. การพัฒนาด้วยระบบการศึกษา

วิธีการ/แนวทางพัฒนา ที่นอกเหนือหรือข้อเพิ่มเติม จากทฤษฎีการพัฒนาด้วยระบบการศึกษา(Nav R. Ghimire&Robert A. Martin., 2011) ในโมเดลดังกล่าว ประกอบด้วย

1. การพัฒนาก่อนการปฏิบัติงาน

โดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะแก่บุคลากรใหม่ เกี่ยวกับเรื่อง จิตวิทยาในการส่งเสริมการเกษตรและ กระบวนการทำงานกับวิสาหกิจชุมชน

2. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน

โดยใช้ระบบการสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) ในเรื่องการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี และการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนา

3. การพัฒนาหลังการปฏิบัติงาน

โดยวิธีการประเมินผลการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม AAR ในเวทีการประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอ ในเรื่องผลการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการติดตามการดำเนินวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม (โปรดระบุด้านล่าง)

4. จุดเด่นของรูปแบบ/โมเดลนี้

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อให้รูปแบบดังกล่าวสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ภาคผนวก จ

ความเชื่อมั่นแบบสอบถามนักส่งเสริมการเกษตร



ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ
พัฒนาวิสาหกิจชุมชนของ นักส่งเสริมการเกษตรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ
คอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	4.03	.413	30	143.2000	243.821	.282	.939
2	4.03	.556	30	143.2000	237.407	.579	.937
3	4.13	.628	30	143.1000	234.507	.661	.936
4	4.00	.643	30	143.2333	236.944	.519	.937
5	4.03	.614	30	143.2000	237.062	.538	.937
6	3.73	.520	30	143.5000	239.086	.514	.937
7	4.13	.628	30	143.1000	236.852	.537	.937
8	4.16	.530	30	143.0667	242.685	.282	.939
9	4.10	.607	30	143.1333	238.740	.454	.937
10	4.46	.571	30	142.7667	236.392	.621	.936
11	4.23	.568	30	143.0000	242.621	.265	.939
12	3.66	.758	30	143.5667	237.357	.415	.938
13	3.80	.924	30	143.4333	236.116	.375	.939
14	3.53	1.00	30	143.7000	226.355	.668	.935
15	4.03	.808	30	143.2000	228.993	.735	.935
16	3.60	.968	30	143.6333	232.723	.473	.938
17	3.36	.927	30	143.8667	236.189	.371	.939
18	3.56	.935	30	143.6667	237.333	.327	.939
19	4.36	.614	30	142.8667	237.982	.489	.937
20	4.40	.621	30	142.8333	236.006	.589	.937
21	3.93	.639	30	143.3000	241.252	.301	.939
22	4.10	.547	30	143.1333	238.189	.541	.937
23	3.80	.761	30	143.4333	237.978	.386	.938
24	4.03	.808	30	143.2000	231.890	.613	.936
25	4.13	.681	30	143.1000	234.162	.624	.936

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	4.00	.787	30	143.2333	226.392	.870	.934
27	4.03	.718	30	143.2000	234.717	.563	.937
28	3.70	1.055	30	143.5333	224.533	.695	.935
29	4.13	.860	30	143.1000	229.197	.679	.935
30	4.20	.610	30	143.0333	233.413	.743	.935
31	4.23	.678	30	143.0000	232.207	.723	.935
32	3.76	1.135	30	143.4667	226.740	.573	.937
33	3.93	.944	30	143.3000	227.528	.674	.935
34	4.10	.922	30	143.1333	229.706	.610	.936
35	4.03	.718	30	143.2000	236.579	.477	.937
36	3.76	.773	30	143.4667	239.568	.312	.939
37	3.93	.980	30	143.3000	229.459	.580	.936
Reliability							
Coefficients							
N of Case = 30 N of Item = 37							
Cronbach's Alpha = 0.938							

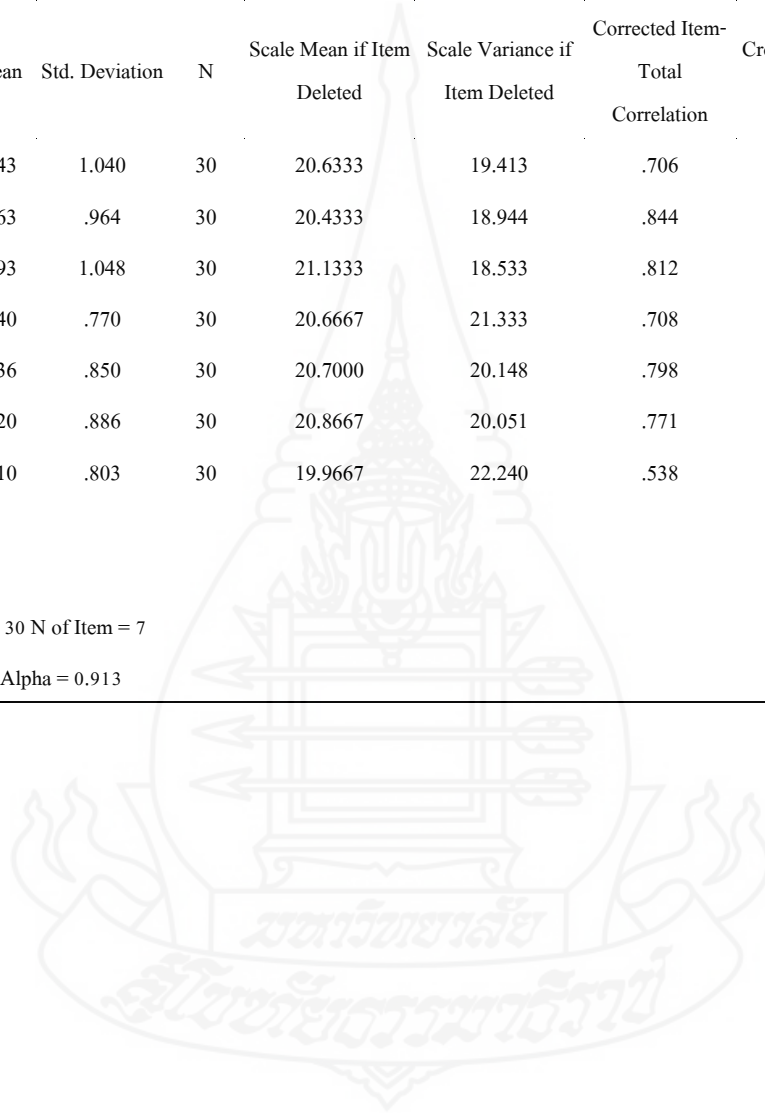
ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha)

Item -Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	3.43	1.040	30	20.6333	19.413	.706	.905
2	3.63	.964	30	20.4333	18.944	.844	.888
3	2.93	1.048	30	21.1333	18.533	.812	.892
4	3.40	.770	30	20.6667	21.333	.708	.904
5	3.36	.850	30	20.7000	20.148	.798	.894
6	3.20	.886	30	20.8667	20.051	.771	.896
7	4.10	.803	30	19.9667	22.240	.538	.919

Reliability Coefficients

N of Case = 30 N of Item = 7

Cronbach's Alpha = 0.913



ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา
 วิชาทฤษฎีชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร(ระดับการปฏิบัติ) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
 อัลฟาของคอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item -Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-	Cronbach's Alpha if Item
				Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Deleted
1	4.20	.761	30	125.7333	408.271	.777	.981
2	4.03	.668	30	125.9000	415.472	.618	.982
3	4.06	.784	30	125.8667	411.499	.648	.982
4	4.16	.647	30	125.7667	415.495	.638	.982
5	4.33	.802	30	125.6000	403.421	.890	.981
6	3.90	.661	30	126.0333	411.413	.779	.981
7	3.86	.571	30	126.0667	419.099	.570	.982
8	4.23	.858	30	125.7000	401.183	.897	.981
9	4.06	.944	30	125.8667	399.361	.861	.981
10	4.00	.946	30	125.9333	398.202	.891	.981
11	4.00	.870	30	125.9333	402.754	.836	.981
12	4.00	.870	30	125.9333	403.237	.822	.981
13	4.20	.846	30	125.7333	402.961	.855	.981
14	4.00	.830	30	125.9333	402.064	.901	.981
15	4.00	.909	30	125.9333	404.547	.748	.981
16	3.93	.639	30	126.0000	411.310	.811	.981
17	3.86	.628	30	126.0667	410.823	.845	.981
18	4.03	.764	30	125.9000	407.955	.784	.981
19	4.03	.764	30	125.9000	406.507	.832	.981
20	3.96	.850	30	125.9667	406.033	.759	.981
21	4.06	.944	30	125.8667	401.706	.797	.981
22	4.26	.868	30	125.6667	402.575	.844	.981
23	4.23	.897	30	125.7000	402.907	.806	.981
24	4.23	.817	30	125.7000	405.528	.807	.981
25	4.00	.830	30	125.9333	404.892	.813	.981

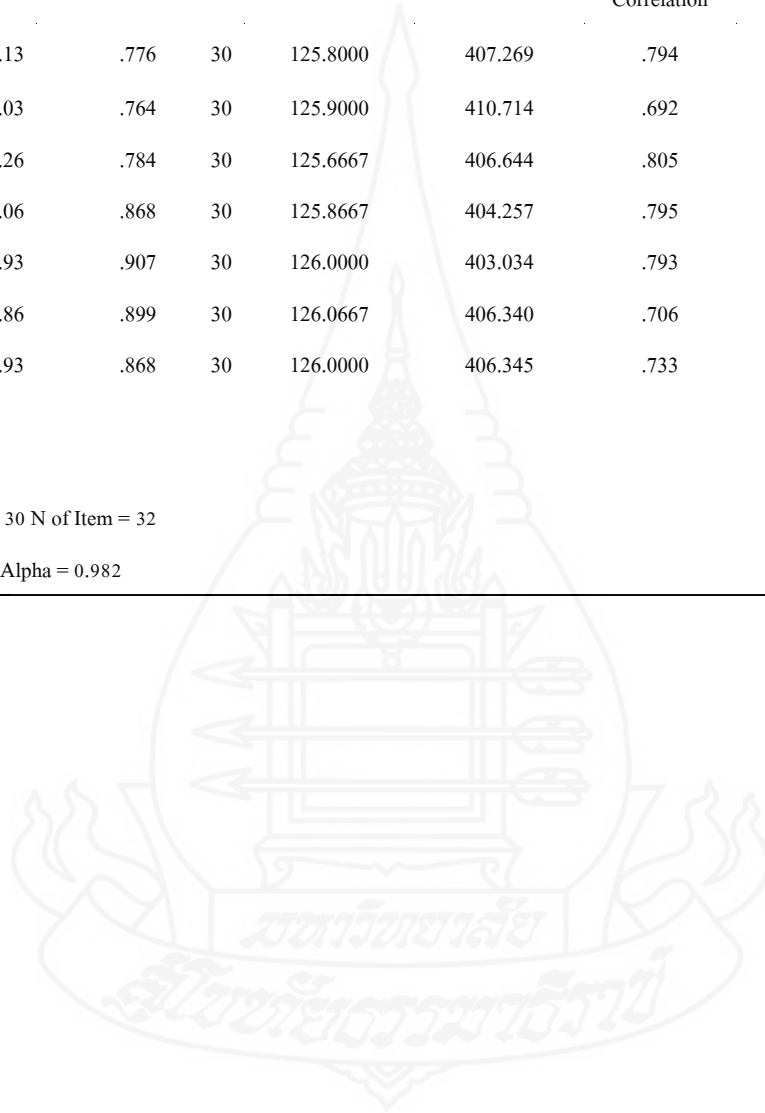
ตารางที่ 3 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	4.13	.776	30	125.8000	407.269	.794	.981
27	4.03	.764	30	125.9000	410.714	.692	.981
28	4.26	.784	30	125.6667	406.644	.805	.981
29	4.06	.868	30	125.8667	404.257	.795	.981
30	3.93	.907	30	126.0000	403.034	.793	.981
31	3.86	.899	30	126.0667	406.340	.706	.981
32	3.93	.868	30	126.0000	406.345	.733	.981

Reliability Coefficients

N of Case = 30 N of Item = 32

Cronbach's Alpha = 0.982

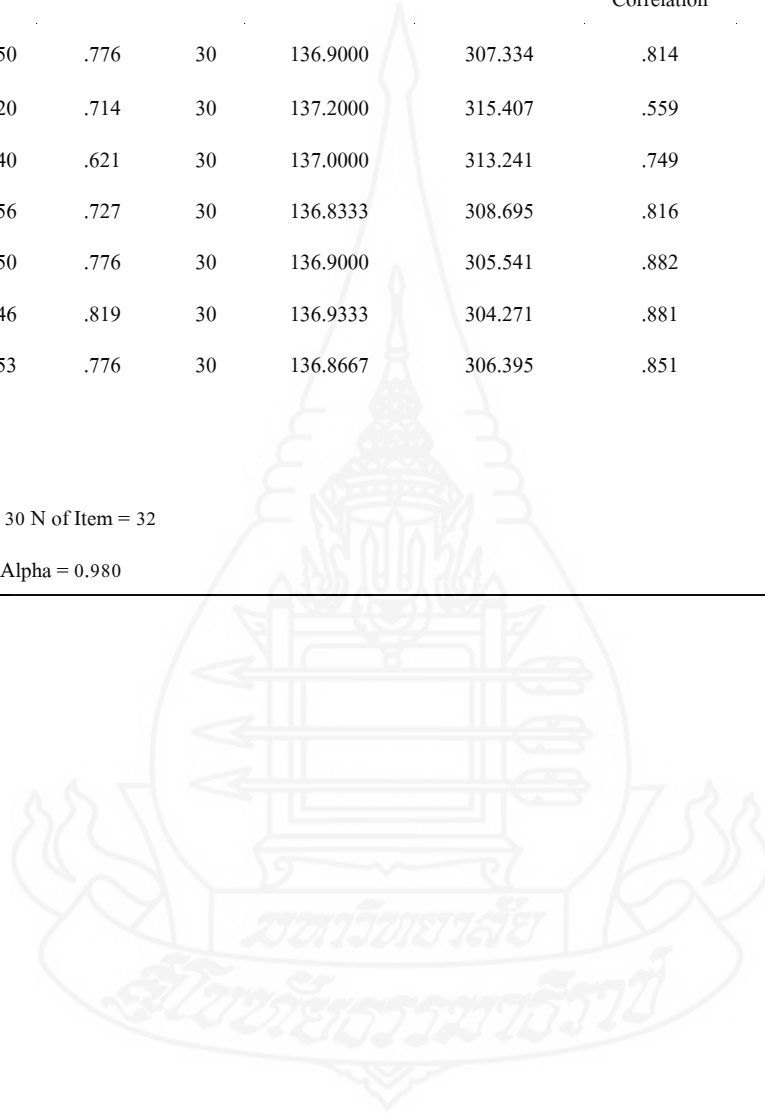


ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา
 วิชาทฤษฎีชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร(ระดับความจำเป็น)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
 อัลฟาของคอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item -Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	4.46	.730	30	136.9333	314.892	.567	.980
2	4.20	.761	30	137.2000	316.786	.470	.981
3	4.33	.711	30	137.0667	318.064	.455	.981
4	4.26	.639	30	137.1333	316.740	.569	.980
5	4.50	.731	30	136.9000	306.507	.901	.979
6	4.46	.730	30	136.9333	308.478	.822	.979
7	4.33	.758	30	137.0667	313.789	.586	.980
8	4.43	.678	30	136.9667	310.585	.797	.979
9	4.43	.817	30	136.9667	303.413	.914	.979
10	4.26	.827	30	137.1333	303.361	.904	.979
11	4.46	.628	30	136.9333	311.995	.798	.979
12	4.36	.718	30	137.0333	306.792	.906	.979
13	4.46	.628	30	136.9333	311.789	.807	.979
14	4.40	.723	30	137.0000	306.621	.906	.979
15	4.50	.629	30	136.9000	311.886	.802	.979
16	4.33	.711	30	137.0667	307.995	.866	.979
17	4.33	.711	30	137.0667	307.995	.866	.979
18	4.33	.758	30	137.0667	309.030	.769	.979
19	4.30	.749	30	137.1000	312.162	.656	.980
20	4.43	.773	30	136.9667	307.482	.812	.979
21	4.46	.819	30	136.9333	305.926	.820	.979
22	4.56	.626	30	136.8333	313.247	.743	.979
23	4.56	.678	30	136.8333	310.557	.798	.979
24	4.60	.621	30	136.8000	313.407	.742	.979
25	4.40	.674	30	137.0000	309.655	.842	.979

ตารางที่ 4 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	4.50	.776	30	136.9000	307.334	.814	.979
27	4.20	.714	30	137.2000	315.407	.559	.980
28	4.40	.621	30	137.0000	313.241	.749	.979
29	4.56	.727	30	136.8333	308.695	.816	.979
30	4.50	.776	30	136.9000	305.541	.882	.979
31	4.46	.819	30	136.9333	304.271	.881	.979
32	4.53	.776	30	136.8667	306.395	.851	.979
Reliability							
Coefficients							
N of Case = 30 N of Item = 32							
Cronbach's Alpha = 0.980							





ภาคผนวก ฉ

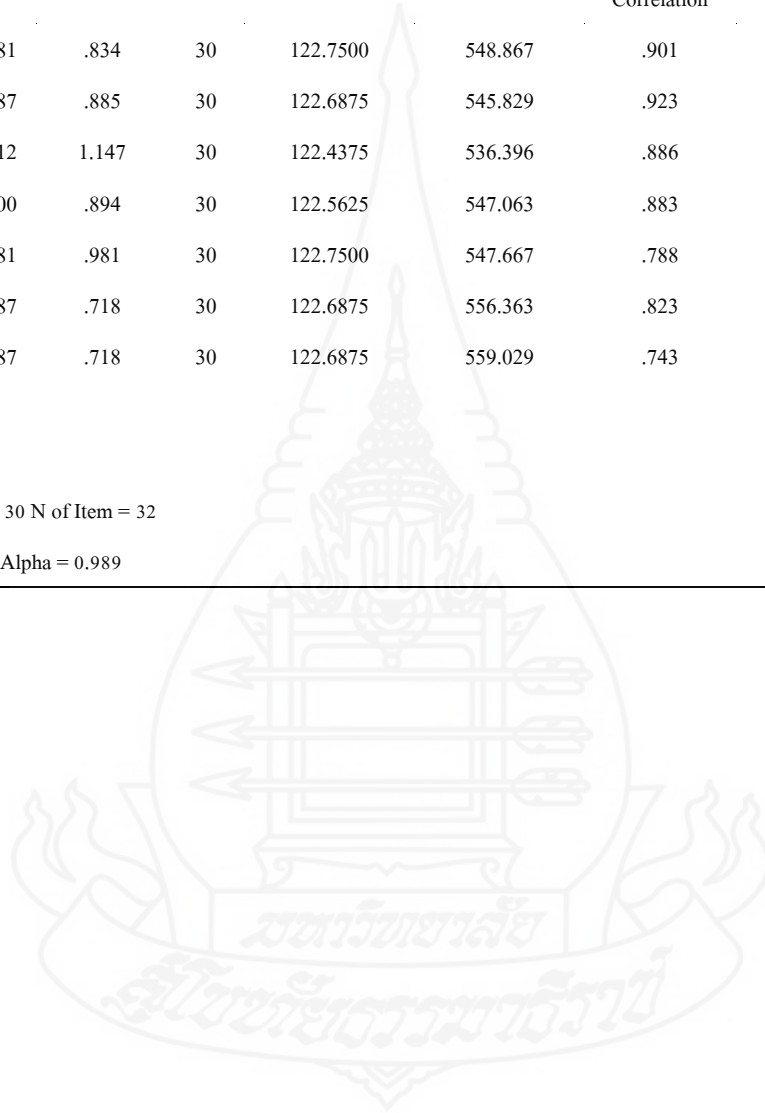
ความเชื่อมั่นแบบสอบถามผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อปฏิบัติงานของ
นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน(ระดับ
การปฏิบัติงาน)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	4.25	.930	30	122.3125	544.763	.901	.988
2	4.00	.966	30	122.5625	548.129	.790	.989
3	4.12	.957	30	122.4375	540.396	.977	.988
4	4.06	1.062	30	122.5000	538.533	.915	.988
5	4.12	.885	30	122.4375	548.796	.849	.988
6	4.06	.853	30	122.5000	552.133	.796	.989
7	3.81	.834	30	122.7500	548.867	.901	.988
8	4.00	.966	30	122.5625	541.196	.949	.988
9	3.93	.928	30	122.6250	546.383	.865	.988
10	3.87	.885	30	122.6875	546.629	.903	.988
11	3.93	.853	30	122.6250	546.517	.941	.988
12	3.75	.774	30	122.8125	551.496	.899	.988
13	3.87	.957	30	122.6875	543.429	.906	.988
14	3.93	.853	30	122.6250	552.117	.796	.989
15	3.81	.543	30	122.7500	568.200	.629	.989
16	3.81	.750	30	122.7500	554.467	.843	.988
17	3.81	.910	30	122.7500	545.533	.904	.988
18	4.00	.966	30	122.5625	541.863	.934	.988
19	3.93	.680	30	122.6250	567.050	.534	.989
20	3.81	.655	30	122.7500	559.533	.801	.989
21	3.93	.771	30	122.6250	552.917	.862	.988
22	4.00	.966	30	122.5625	544.129	.882	.988
23	3.93	.928	30	122.6250	549.850	.783	.989
24	4.18	.910	30	122.3750	545.717	.899	.988
25	4.18	.834	30	122.3750	548.650	.907	.988

ตารางที่ 5 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	3.81	.834	30	122.7500	548.867	.901	.988
27	3.87	.885	30	122.6875	545.829	.923	.988
28	4.12	1.147	30	122.4375	536.396	.886	.988
29	4.00	.894	30	122.5625	547.063	.883	.988
30	3.81	.981	30	122.7500	547.667	.788	.989
31	3.87	.718	30	122.6875	556.363	.823	.989
32	3.87	.718	30	122.6875	559.029	.743	.989
Reliability							
Coefficients							
N of Case = 30 N of Item = 32							
Cronbach's Alpha = 0.989							

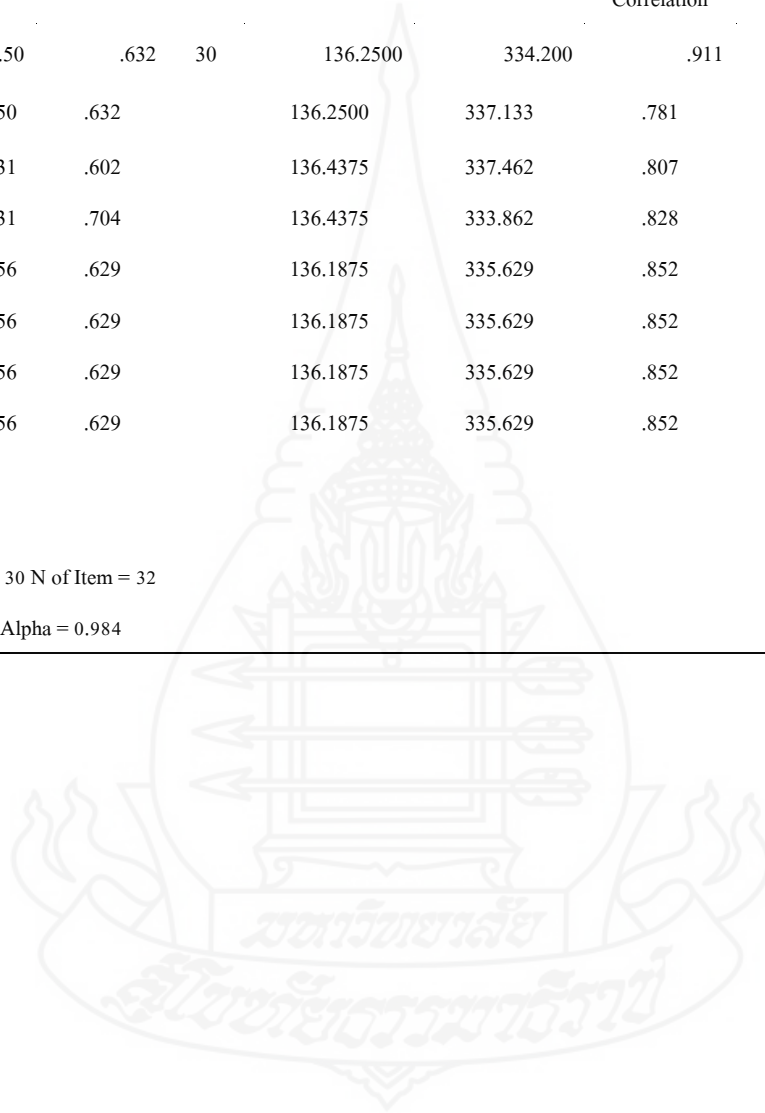


ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อปฏิบัติงานของ
 นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน(ระดับ
 ความต้องการให้พัฒนา)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	4.25	.774	30	136.5000	335.200	.700	.984
2	4.25	.774	30	136.5000	334.533	.725	.984
3	4.37	.619	30	136.3750	339.317	.700	.984
4	4.25	.774	30	136.5000	337.467	.618	.985
5	4.31	.478	30	136.4375	346.396	.507	.985
6	4.43	.813	30	136.3125	330.229	.837	.984
7	4.50	.730	30	136.2500	335.267	.743	.984
8	4.50	.632	30	136.2500	334.200	.911	.984
9	4.43	.892	30	136.3125	325.429	.915	.983
10	4.50	.632	30	136.2500	334.867	.881	.984
11	4.43	.629	30	136.3125	335.429	.861	.984
12	4.43	.727	30	136.3125	332.896	.838	.984
13	4.31	.704	30	136.4375	334.662	.796	.984
14	4.43	.629	30	136.3125	338.229	.736	.984
15	4.25	.774	30	136.5000	331.333	.842	.984
16	4.43	.813	30	136.3125	328.096	.913	.983
17	4.50	.632	30	136.2500	335.000	.875	.984
18	4.25	.856	30	136.5000	329.867	.806	.984
19	4.25	.856	30	136.5000	329.600	.815	.984
20	4.37	.806	30	136.3750	328.650	.902	.984
21	4.50	.816	30	136.2500	328.333	.901	.984
22	4.25	.856	30	136.5000	329.867	.806	.984
23	4.12	.806	30	136.6250	332.250	.775	.984
24	4.50	.632	30	136.2500	334.200	.911	.984

ตารางที่ 6 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25	4.50	.632	30	136.2500	334.200	.911	.984
26	4.50	.632		136.2500	337.133	.781	.984
27	4.31	.602		136.4375	337.462	.807	.984
28	4.31	.704		136.4375	333.862	.828	.984
29	4.56	.629		136.1875	335.629	.852	.984
30	4.56	.629		136.1875	335.629	.852	.984
31	4.56	.629		136.1875	335.629	.852	.984
32	4.56	.629		136.1875	335.629	.852	.984
Reliability							
Coefficients							
N of Case = 30 N of Item = 32							
Cronbach's Alpha = 0.984							





ภาคผนวก ข

ความเชื่อมั่นแบบสอปสัมภาษณ์เกษตรกร

ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่
ทันสมัย(Smart SMEs)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	4.70	.466	30	109.8000	39.959	.073	.864
2	3.60	.855	30	110.9000	36.645	.312	.863
3	4.63	.490	30	109.8667	37.016	.561	.851
4	4.73	.520	30	109.7667	35.909	.709	.846
5	4.63	.490	30	109.8667	36.395	.671	.848
6	4.13	.434	30	110.3667	39.620	.146	.862
7	4.20	.846	30	110.3000	38.769	.106	.872
8	4.63	.556	30	109.8667	37.361	.432	.855
9	4.86	.345	30	109.6333	37.275	.760	.849
10	4.90	.305	30	109.6000	38.248	.599	.853
11	4.73	.449	30	109.7667	35.978	.820	.844
12	4.46	.628	30	110.0333	34.378	.791	.841
13	4.66	.546	30	109.8333	36.695	.545	.851
14	4.66	.479	30	109.8333	35.661	.823	.843
15	4.83	.379	30	109.6667	37.126	.722	.849
16	4.56	.504	30	109.9333	39.926	.066	.865
17	4.80	.484	30	109.7000	39.183	.196	.861
18	4.56	.568	30	109.9333	37.513	.398	.856
19	4.30	.595	30	110.2000	37.752	.341	.858
20	4.46	.776	30	110.0333	38.723	.132	.869
21	4.96	.182	30	109.5333	39.637	.406	.858
22	4.80	.406	30	109.7000	41.252	-.156	.869
23	4.83	.379	30	109.6667	37.609	.613	.851
24	4.43	.504	30	110.0667	36.271	.672	.847
25	4.36	.556	30	110.1333	36.051	.636	.848

Reliability Coefficients

N of Case = 30 N of Item = 25

Cronbach's Alpha = 0.860

ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตาม
บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร(ระดับความพึงพอใจ)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ของคอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	4.86	.350	30	135.7586	117.475	.601	.941
2	4.41	.568	30	136.2069	118.956	.234	.944
3	4.37	.621	30	136.2414	118.190	.266	.944
4	4.41	.568	30	136.2069	114.099	.639	.940
5	4.82	.384	30	135.7931	115.884	.742	.940
6	4.10	.557	30	136.5172	116.473	.448	.942
7	4.17	.658	30	136.4483	116.685	.355	.943
8	4.72	.454	30	135.8966	114.167	.802	.939
9	4.68	.470	30	135.9310	113.495	.843	.939
10	4.13	.515	30	136.4828	116.330	.501	.941
11	4.17	.468	30	136.4483	117.899	.399	.942
12	4.06	.593	30	136.5517	114.685	.561	.941
13	4.41	.682	30	136.2069	110.813	.758	.939
14	4.37	.727	30	136.2414	109.975	.764	.939
15	4.31	.760	30	136.3103	111.793	.609	.941
16	4.03	.498	30	136.5862	114.608	.685	.940
17	4.17	.539	30	136.4483	115.042	.591	.941
18	4.44	.631	30	136.1724	113.648	.603	.940
19	4.27	.701	30	136.3448	111.663	.675	.940
20	4.37	.621	30	136.2414	114.047	.583	.941
21	4.68	.603	30	135.9310	113.567	.640	.940
22	4.72	.527	30	135.8966	112.667	.824	.939
23	4.82	.468	30	135.7931	115.956	.595	.941
24	4.68	.603	30	135.9310	114.067	.600	.940
25	4.41	.682	30	136.2069	112.670	.624	.940

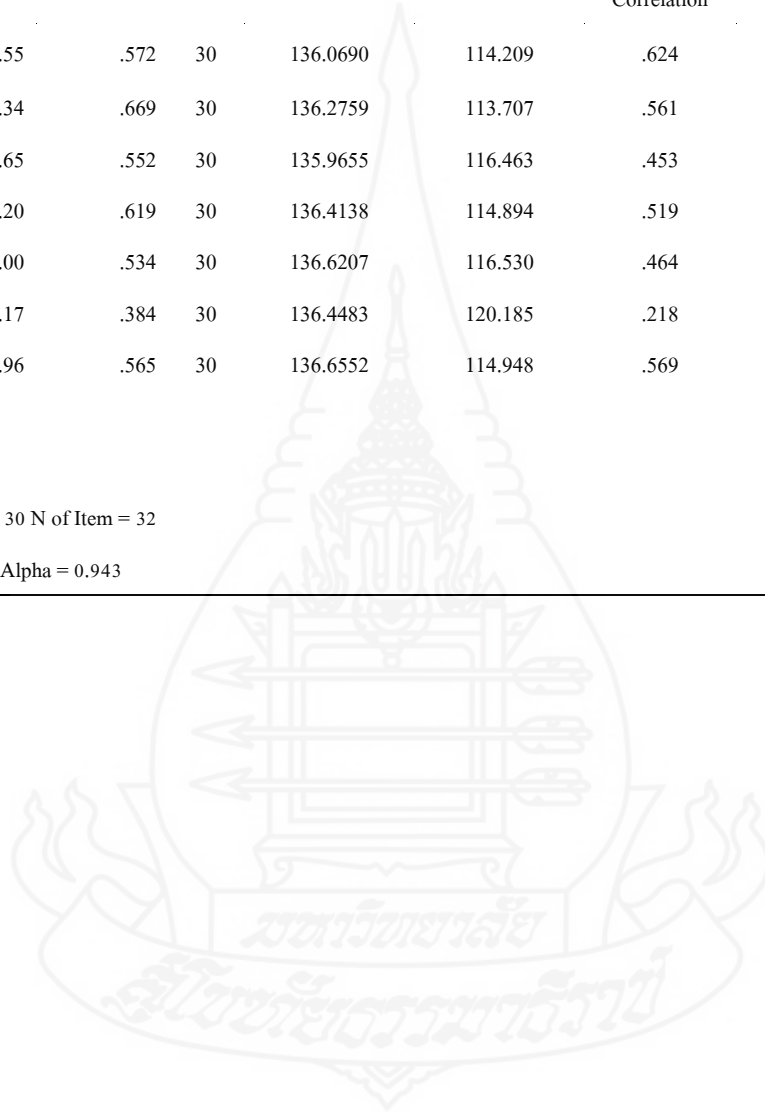
ตารางที่ 8 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	4.55	.572	30	136.0690	114.209	.624	.940
27	4.34	.669	30	136.2759	113.707	.561	.941
28	4.65	.552	30	135.9655	116.463	.453	.942
29	4.20	.619	30	136.4138	114.894	.519	.941
30	4.00	.534	30	136.6207	116.530	.464	.942
31	4.17	.384	30	136.4483	120.185	.218	.943
32	3.96	.565	30	136.6552	114.948	.569	.941

Reliability Coefficients

N of Case = 30 N of Item = 32

Cronbach's Alpha = 0.943

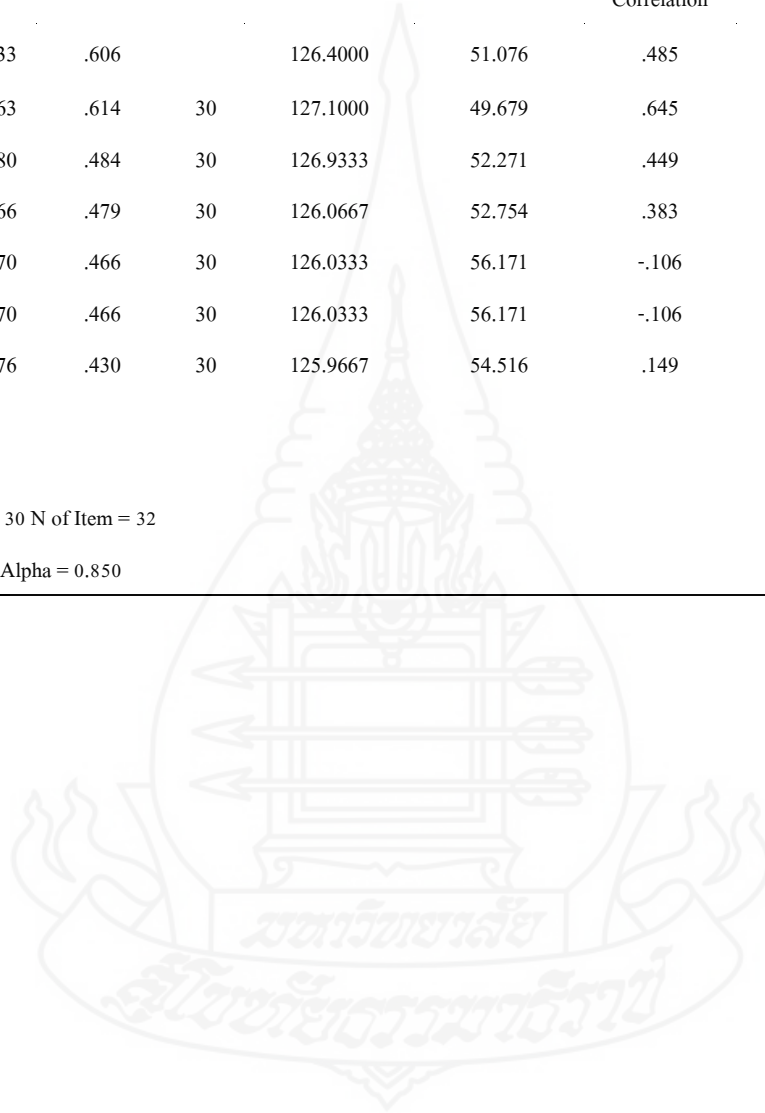


ตารางที่ 9 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชนต่อการปฏิบัติงานตาม
บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร(ระดับความต้องการให้พัฒนา)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
อัลฟาของคอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	3.60	.563	30	127.1333	53.430	.231	.850
2	3.76	.568	30	126.9667	52.378	.359	.846
3	3.50	.629	30	127.2333	53.771	.161	.852
4	3.26	.449	30	127.4667	53.223	.339	.847
5	3.63	.614	30	127.1000	51.955	.374	.846
6	4.36	.556	30	126.3667	52.654	.333	.847
7	4.36	.556	30	126.3667	52.654	.333	.847
8	4.20	.484	30	126.5333	52.740	.380	.846
9	4.20	.484	30	126.5333	51.361	.584	.840
10	4.20	.550	30	126.5333	55.016	.041	.855
11	4.23	.504	30	126.5000	55.017	.051	.854
12	4.26	.520	30	126.4667	54.878	.065	.854
13	4.06	.449	30	126.6667	52.161	.506	.843
14	4.03	.413	30	126.7000	52.286	.534	.843
15	4.13	.819	30	126.6000	50.938	.346	.848
16	4.20	.550	30	126.5333	52.809	.317	.847
17	4.00	.587	30	126.7333	51.720	.425	.844
18	3.70	.651	30	127.0333	50.033	.564	.839
19	4.03	.614	30	126.7000	51.390	.440	.843
20	4.26	.449	30	126.4667	52.602	.436	.844
21	4.30	.595	30	126.4333	52.461	.328	.847
22	3.70	.595	30	127.0333	49.206	.728	.835
23	3.66	.546	30	127.0667	50.202	.665	.837
24	4.13	.681	30	126.6000	49.903	.549	.840
25	4.30	.534	30	126.4333	51.909	.448	.844

ตารางที่ 9 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	4.33	.606		126.4000	51.076	.485	.842
27	3.63	.614	30	127.1000	49.679	.645	.837
28	3.80	.484	30	126.9333	52.271	.449	.844
29	4.66	.479	30	126.0667	52.754	.383	.845
30	4.70	.466	30	126.0333	56.171	-.106	.857
31	4.70	.466	30	126.0333	56.171	-.106	.857
32	4.76	.430	30	125.9667	54.516	.149	.851
Reliability							
Coefficients							
N of Case = 30 N of Item = 32							
Cronbach's Alpha = 0.850							



ตารางที่ 10 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค(Cronbach's Alpha)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-	Cronbach's Alpha if Item
				Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Deleted
1	3.23	.504	30	143.0667	67.720	.362	.798
2	3.26	.583	30	143.0333	68.033	.270	.801
3	3.66	.546	30	142.6333	68.792	.208	.803
4	4.10	.547	30	142.2000	66.441	.474	.795
5	4.40	.621	30	141.9000	68.162	.237	.802
6	3.96	.808	30	142.3333	67.333	.225	.803
7	4.63	.614	30	141.6667	66.713	.387	.797
8	4.16	.698	30	142.1333	63.913	.588	.788
9	4.16	.833	30	142.1333	63.775	.488	.791
10	4.36	.614	30	141.9333	67.168	.340	.798
11	4.60	.563	30	141.7000	68.148	.270	.801
12	4.00	.742	30	142.3000	68.838	.129	.806
13	4.06	.784	30	142.2333	65.426	.389	.796
14	4.03	.614	30	142.2667	64.754	.590	.790
15	4.53	.730	30	141.7667	64.806	.479	.792
16	4.16	.985	30	142.1333	64.947	.318	.800
17	4.23	.817	30	142.0667	65.720	.346	.798
18	4.13	.507	30	142.1667	67.040	.443	.796
19	4.76	.430	30	141.5333	67.016	.536	.795
20	4.46	.860	30	141.8333	67.040	.227	.803
21	4.33	.660	30	141.9667	66.930	.334	.798
22	4.80	.484	30	141.5000	65.017	.733	.788
23	4.63	.614	30	141.6667	64.920	.573	.790
24	4.36	.490	30	141.9333	68.961	.218	.802
25	4.80	.406	30	141.5000	69.155	.245	.802
26	3.30	.466		143.0000	69.172	.205	.803

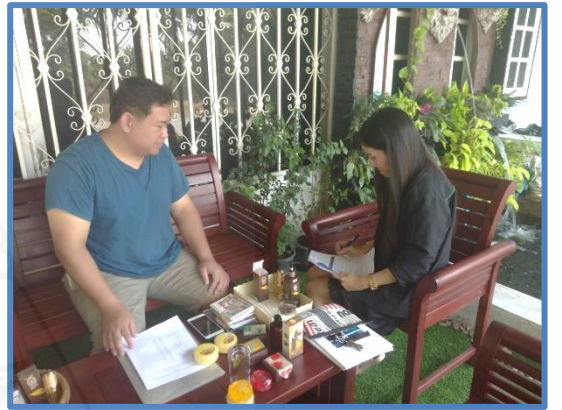
ตารางที่ 10 (ต่อ)

Item –Total Statistics							
ข้อ	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
27	4.06	.739	30	142.2333	69.357	.087	.808
28	3.73	.583	30	142.5667	65.840	.507	.793
29	3.90	.607	30	142.4000	65.214	.550	.791
30	3.63	.614	30	142.6667	69.609	.096	.806
31	3.90	.844	30	142.4000	77.421	-.481	.833
32	4.03	.764	30	142.2667	71.513	-.087	.815
33	3.90	.844	30	142.4000	67.283	.215	.804
34	3.23	.504	30	143.0667	67.651	.370	.798
35	3.20	.484	30	143.1000	68.852	.235	.802
36	3.50	.508	30	142.8000	69.959	.089	.806
Reliability							
Coefficients							
N of Case = 30 N of Item = 36							
Cronbach's Alpha = 0.805							

ภาคผนวก ข

ภาพการสัมภาษณ์ และการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง





ภาพการสัมภาษณ์เกษตรกร การสอบถามนักส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรอำเภอ
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



ภาคผนวก ฅ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

ตารางที่ 1 ความคาดหวังของวิสาหกิจชุมชนต่อบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนา
วิสาหกิจชุมชนสู่การเป็น Smart SMEs

(n=80)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคาดหวัง
1. กระบวนการบริหารสมาชิก			
1) การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความ สามัคคีในหมู่คณะ	3.28	0.50	ปานกลาง
2) การเป็นที่เล็งเห็นให้คำปรึกษากรณีเกิดความขัดแย้งระหว่าง สมาชิก	3.30	0.58	ปานกลาง
3) การอบรมถ่ายทอดความรู้แก่สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้าน การจัดบุคคล (โครงสร้างองค์กร/หน้าที่ พัฒนาศักยภาพ สวัสดิการ ฯลฯ)	3.80	0.58	มาก
4) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ในเรื่อง ประสบการณ์และภูมิปัญญา	4.23	0.62	มากที่สุด
5) การส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกกลุ่มใน การแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม	4.23	0.73	มากที่สุด
6) การส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานด้วยวิสาหกิจ ชุมชนเอง	3.99	0.80	มาก
7) การประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิดการ ช่วยเหลือกันระหว่างวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย	4.48	0.64	มากที่สุด
2. กระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย			
1) การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่วิสาหกิจชุมชนใน การแสวงหาช่องทางการตลาดแนวใหม่ในยุคดิจิทัล /ตลาด ออนไลน์(e-commerce)	4.11	0.80	มาก
2) การให้คำปรึกษาด้านการตลาด ธุรกิจชุมชน และธุรกิจเกิด ใหม่(Startup)	4.46	0.67	มากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

				(n=80)
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคาดหวัง	
3) การถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการตลาดรูปแบบใหม่ในยุค 4.0 (Digital marketing)	4.60	0.61	มากที่สุด	
4) การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการตลาด และการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานด้านการตลาดด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง	4.65	0.60	มากที่สุด	
5) การจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	4.15	0.73	มาก	
6) การให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการลงทุนของธุรกิจเกิดใหม่(Startup)	4.38	0.68	มากที่สุด	
7) การประสานงานกับหน่วยงานต่างมาเสริมสร้างความรู้ด้านการตลาดแก่วิสาหกิจชุมชน เช่น สำนักงานพาณิชย์จังหวัดในเรื่องการขายตลาดออนไลน์ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เรื่องการวางจำหน่ายร้านของฝาก	4.09	0.70	มาก	
8) การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาด้านการตลาด	4.73	0.55	มากที่สุด	
3. กระบวนการบริหารการเงิน				
1) การให้คำปรึกษาการจัดการแหล่งเงินทุน	4.23	0.89	มากที่สุด	
2) การประสานกับหน่วยงานต่างมาเสริมสร้างความรู้ด้านการเงิน แก่วิสาหกิจชุมชน เช่น สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด มาให้ความรู้เรื่องการจัดทำบัญชี	4.18	0.67	มาก	
4. กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต				
1) การสร้างแรงบันดาลใจกับวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาผลิตภัณฑ์แนวใหม่โดยสร้างจุดขายทางภูมิศาสตร์	4.06	0.62	มาก	
2) การให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมตามพื้นที่ในการผลิต	4.82	0.38	มากที่สุด	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=80)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคาดหวัง
3) การถ่ายทอดความรู้เรื่องการลงทุนการผลิต/บริการ	4.73	0.62	มากที่สุด
4) การประสานหน่วยงาน เช่น มหาวิทยาลัยหรือ หน่วยงาน เกี่ยวกับรับรองมาตรฐานการผลิต มาให้ความรู้เรื่อง มาตรฐาน การผลิตและการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์, สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัดให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบรรจุภัณฑ์	4.16	0.74	มาก
5) การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลผลิต และสร้างมูลค่าสินค้า/ ผลิตภัณฑ์	4.81	0.42	มากที่สุด
6) การส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการ สร้างความหลากหลายของสินค้า/บริการ	4.66	0.53	มากที่สุด
7) การร่วมสรุปบทเรียน ติดตามการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.63	มากที่สุด
8) การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิต	4.91	0.28	มากที่สุด
5. กระบวนการผลิตและการจัดการแรงงาน			
1) การให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดการด้านกระบวนการผลิต และการใช้แรงงาน	3.59	0.69	มาก
2) การส่งเสริมการเรียนรู้ และพาไปดูงานวิสาหกิจชุมชนที่ ประสบความสำเร็จมีกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ	4.10	0.74	มาก
3) การส่งเสริมการประเมินผลลัพท์การดำเนินงานใน กระบวนการผลิตสินค้า/บริการด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง	3.79	0.59	มาก
4) การประสานกับหน่วยงานต่างๆมาเสริมสร้างความรู้ด้าน กระบวนการผลิต แก่วิสาหกิจชุมชน เช่น สำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัด	3.88	0.58	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=80)			
ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคาดหวัง
6. กระบวนการใช้วัตถุดิบ			
1) การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบ หรือการ แก้ปัญหาการใช้วัตถุดิบการผลิต/บริการ	3.80	0.70	มาก
2) การอบรมถ่ายทอดความรู้แก่วิสาหกิจชุมชนด้านแผน ฉุกเฉิน โดยสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนวัตถุดิบในช่วงที่ขาด แคลน	3.95	0.74	มาก
3) การให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบ การผลิตแก่วิสาหกิจชุมชน	4.21	0.69	มากที่สุด
4) การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิจัยและพัฒนาการใช้ วัตถุดิบในการผลิต/บริการ ที่ลดการสูญเสียและเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	4.31	0.77	มากที่สุด
7. กระบวนการบริหารสวัสดิการของชุมชน			
1) การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการให้กับชุมชน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านความรู้ของคนในชุมชน	3.30	0.56	ปานกลาง
2) การให้ข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชน ดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์ หรือสวัสดิการชุมชน	3.30	0.56	ปานกลาง
3) การถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ชุมชน	3.30	0.56	ปานกลาง
รวม	4.14	0.28	มาก

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท
 นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามกลุ่ม
 ตัวอย่างได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร และผู้บังคับบัญชา โดยใช้ Independent sample t-
 test

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร	กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	t	Sig.(2-tailed)
บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นักส่งเสริมการเกษตร	3.426	0.526	*0.014
	ผู้บังคับบัญชา	3.382		
บทบาทที่ปรึกษา	นักส่งเสริมการเกษตร	3.443	3.269	*0.005
	ผู้บังคับบัญชา	3.169		
บาทครู/ผู้ถ่ายทอด	นักส่งเสริมการเกษตร	3.425	2.224	*0.021
	ผู้บังคับบัญชา	3.213		
บทบาทนักปฏิบัติ	นักส่งเสริมการเกษตร	3.219	2.904	0.530
	ผู้บังคับบัญชา	2.956		
บทบาทนักจัดการองค์กร	นักส่งเสริมการเกษตร	3.266	3.231	0.441
	ผู้บังคับบัญชา	2.984		
บทบาทนักประสานงาน	นักส่งเสริมการเกษตร	3.396	2.604	0.647
	ผู้บังคับบัญชา	3.140		
บทบาทนักประชาสัมพันธ์	นักส่งเสริมการเกษตร	3.535	2.512	0.911
	ผู้บังคับบัญชา	3.317		
บทบาทนักวิจัยและพัฒนา	นักส่งเสริมการเกษตร	3.106	2.741	0.670
	ผู้บังคับบัญชา	2.807		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและ
พัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

(n=182)

ประเด็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ*	การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร		
	จำนวน	ร้อยละ	รายละเอียดข้อเสนอแนะ
บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
1. การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร	5	2.75	การสร้างการยอมรับต้องใช้ระยะเวลา และต้องให้หน่วยงานบูรณาการในการพัฒนาอย่างแท้จริงก่อน
2. การสร้างแรงบันดาลใจกับเกษตรกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	2	1.10	บางกลุ่มการบริหารจัดการไม่เข้มแข็ง และยังหาแนวทางแก้ไขไม่ได้
3. การกระตุ้นปลูกจิตสำนึกให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงปัญหาและความต้องการรวมกลุ่มกัน	8	4.40	-
4. การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยมบรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ	3	1.15	-
บทบาทที่ปรึกษา			
1. การสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกวิสาหกิจชุมชน	3	1.65	ภาระงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีมาก ไม่มีเวลาทำงานกับวิสาหกิจชุมชน
2. การวิเคราะห์ชุมชน โดยตั้งปัญหาความต้องการของแต่ละครัวเรือนออกมาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	7	3.85	สมาชิกส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวน รับจ้าง บางครั้งนัดประชุมจะไม่พร้อมกัน
3. การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน	4	2.20	ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันแล้วสรุปเพื่อให้สมาชิกทุกคนแก้ปัญหาพร้อมกัน
4. การเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากรณีกลุ่มไม่สามารถแก้ไขได้เอง	3	1.65	-
5. การติดตามผลจากการให้คำปรึกษา	2	1.10	-

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=182)

ประเด็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ*	การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร		
	จำนวน	ร้อยละ	รายละเอียดข้อเสนอแนะ
บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด			
1. การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ตาม ความสนใจของวิสาหกิจชุมชน	3	1.65	-
2. การดำเนินการส่งเสริมถ่ายทอดต่างๆ เป็นขั้นตอน	3	1.65	ต้องประสานงานผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอด จะเป็นผลดีกว่า
3. การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้ สมาชิกวิสาหกิจชุมชน	2	1.10	การประเมินไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติ ของกลุ่ม
บทบาทนักปฏิบัติ			
1. การวางแผนพัฒนาและเสริม กระบวนการเรียนรู้	3	1.65	ควรมีงบประมาณสนับสนุน
2. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง สมาชิก	2	1.10	-
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ให้วิสาหกิจ ชุมชน เช่น การพาไปศึกษาดูงาน	11	6.04	ควรมีงบประมาณในการพาไป ศึกษาดูงาน
4. การส่งเสริมการประเมินทางเลือก ระหว่างสมาชิกกลุ่มในการแก้ปัญหาอย่าง ตรงประเด็นกับสภาพเป็นจริงของกลุ่ม	1	0.55	-
5. การส่งเสริมการประเมินผลลัพธ์การ ดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง	1	0.55	-
บทบาทนักจัดการองค์กร			
1. การศึกษาวิสาหกิจชุมชน จุดประเด็น พูดคุย	2	1.10	-
2. การสร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พา ไปดูงาน และประสานงานภาคีเพิ่ม	6	3.30	ควรมีงบประมาณสนับสนุนการจัดเวที และให้หน่วยงานภาคีต่างๆสนับสนุน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=182)

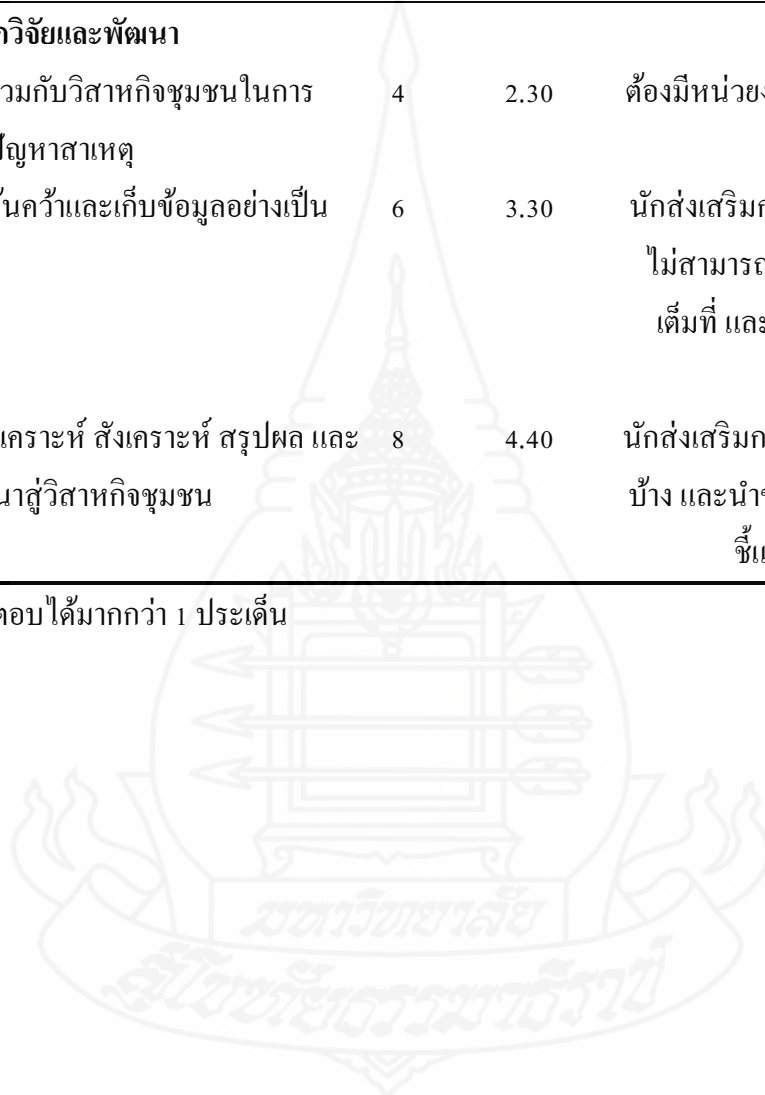
ประเด็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ*	การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร		
	จำนวน	ร้อยละ	รายละเอียดข้อเสนอแนะ
3. การร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง	4	2.20	-
4. การจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	3	1.65	-
บทบาทนักประสานงาน			
1. การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการแก่วิสาหกิจชุมชน	4	2.20	นักส่งเสริมการเกษตรควรประสานงานกับหน่วยงานภาคีของสนับสนุนด้านการเงินและวิชาการ
2. การประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ความร่วมมือจัดตั้งเครือข่าย	3	1.65	เป็นไปได้ยาก
บทบาทนักประชาสัมพันธ์			
1. การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน	2	1.10	-
2. การกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	2	1.10	-
3. การกระตุ้นกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	5	2.75	วิสาหกิจชุมชนบางกลุ่มไม่ค่อยดำเนินกิจกรรมต่อเนื่อง ควรจะมีระเบียบบังคับให้เข้มงวดมากขึ้น
4. การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการหรือข้อเท็จจริง	2	1.10	หน่วยงานอื่นๆ ก็มีข้อมูลต่างกันไป
5. การเสนอข่าวด่วนเมื่อเหตุการณ์เร่งด่วน	2	1.10	มีการจัดตั้งLineเพื่อเสนอข่าวได้ทันที
6. การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อผลิตผลผลิตและสร้างมูลค่าสินค้า	4	2.20	ภาครัฐควรสนับสนุนการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ร่วมด้วย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=182)

ประเด็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ*	การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร		
	จำนวน	ร้อยละ	รายละเอียดข้อเสนอแนะ
บทบาทนักวิจัยและพัฒนา			
1. การร่วมกับวิสาหกิจชุมชนในการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ	4	2.30	ต้องมีหน่วยงานภาคการศึกษาาร่วมด้วย จะดี
2. การค้นคว้าและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	6	3.30	นักส่งเสริมการเกษตรมีงานหลายด้าน ไม่สามารถทำงานตามบทบาทนี้ได้ เต็มที่ และบางครั้งสารสนเทศไม่ เหมาะสม
3. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน	8	4.40	นักส่งเสริมการเกษตรควรเข้าเยี่ยมกลุ่ม บ้าง และนำข้อมูลต่างๆสรุปผลเพื่อนำ ชี้แจงกับกลุ่มต่างๆ

*สามารถตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวณัฏฐา พลเสนา
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 22 พฤษภาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอบางแพะ จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สัตวศาสตร์ และเทคโนโลยีการเกษตร) มหาวิทยาลัยศิลปากร ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถานที่ทำงาน	สำนักส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรเขตที่ 2 จังหวัดราชบุรี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตำแหน่ง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
E-mail	Pinky.natja@gmail.com

