

**บทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำ
ตำบลในเขตภาคกลาง**

นางวิภา พงศ์พัฒนานนท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2551

**The Roles in Community Plan Setting of the Sub-District Agricultural
Extensionist in the Central Region**

Mrs. Weena Pongpattananonta

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

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล
ในเขตภาคกลาง

ชื่อและนามสกุล นางวีณา พงศ์พัฒนานนท์

แขนงวิชา ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ

(อาจารย์กมล เกษมสุข)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
ส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 19 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เขียวหวาน และ รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ ทั้ง 2 ท่าน ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดโดยตลอดจน เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทั้ง 2 ท่านเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณ อาจารย์กมล เกษมสุข ประธานกรรมการสอบ

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอก และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคกลางทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและการให้ ข้อมูลงานวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วีณา พงศ์พัฒนานนท์

สิงหาคม 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ บทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคกลาง
ผู้วิจัย นางวิภา พงศ์พัฒนานนท์ **ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน (2) รองศาสตราจารย์ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (2) ความรู้ ความพร้อม และทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม (3) บทบาท (4) ความพึงพอใจ (5) ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลของ 9 จังหวัดในเขตภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง สุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 193 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (1) แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (2) ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์โดยการจัดหมวดหมู่ และสรุปประเด็นการสนทนา

ผลการวิจัย พบว่า (1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 45.63 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาส่งเสริมการเกษตร อายุราชการเฉลี่ย 21.14 ปี มีประสบการณ์ในการกิจเกษตรตำบลเฉลี่ย 18.75 ปี จำนวนตำบลที่รับผิดชอบต่อรายเฉลี่ย 1.99 ตำบล จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบต่อรายเฉลี่ย 16.71 หมู่บ้าน ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน การเป็นวิทยากรกระบวนการ และการบูรณาการแผนชุมชน มีประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชนเฉลี่ย 6.77 ปี (2) ในด้านความรู้ ความพร้อม และทักษะในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (3) บทบาทในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน 4 ด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติตามบทบาทในภาพรวมได้ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ บทบาทด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน บทบาทด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน และบทบาทด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ และมีการปฏิบัติตามบทบาทในภาพรวมได้ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน (4) ด้านความพึงพอใจต่อทีมงานและต่อกระบวนการจัดทำแผนชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่สำคัญได้แก่ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และการประสานงาน/การให้ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่/หน่วยงานต่างๆ (4) ข้อเสนอแนะ ควรอบรมเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ ให้มีความพร้อมในการจัดทำแผนชุมชน ควรตั้งทีมงานเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันในการจัดทำแผนชุมชน แผนชุมชนควรมีแผนเดียว บูรณาการทุกหน่วยงานและมีเจ้าภาพรับผิดชอบชัดเจน ควรมีการสร้าง ความเข้าใจให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนชุมชน และควรเน้นให้มีการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

คำสำคัญ การจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

Thesis title: The Roles in Community Plan Setting of the Sub-District Agricultural Extensionist in the Central Region

Researcher: Mrs. Weena Pongpattananonta; **Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Extension); **Thesis**

advisors: (1) Mr. Bumpen Keowan, Associate Professor; (2) Dr. Benchamas Yooprasert, Associate Professor;

Academic year: 2008

Abstract

The objectives of this study were (1) to study personal background of sub-district agricultural extension officers in 9 provinces in the central region; (2) to study their knowledge, readiness, and skills in setting up a community plan; (3) to study their roles; (4) to study their satisfaction; and (6) to study their problems and suggestions on setting up the community plan.

The population in this study were sub-district agricultural extension officers in 9 provinces in the central region, these were Bangkok Metropolis, Chai Nat Province, Nonthaburi Province, Pathum Thani Province, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, Lop Buri Province, Saraburi Province, Sing Buri Province, and Ang Thong Province. The 193 samples were selected by using simple random sampling methodology. The instruments used to collect the data were (1) a questionnaire form the data in which were analyzed by descriptive analysis; and (2) issues in group discussion the data in which were analyzed by grouping and summarizing them.

The findings in this study were as follows: (1) Most of sub-district agricultural extension officers in 9 provinces in the central region were male. Their average age was 45.63 years. Most of them had a bachelor degree in Agricultural Extension. The average duration of their being an officer was 21.14 years. The average duration of their experience in performing their duties as a sub-district agricultural extension officer was 18.75 years. The average quantity of sub-districts and villages which were under each officer's responsibility was 1.99 and 16.71 respectively. Most of them used to be trained in setting up the community plan, being a lecturer in the plan, and integrating the plan. The average duration of their experience in setting up the community plan was 6.77 years. (2) In the aspects of their knowledge, readiness, and skills in setting up the plan, it was found that most of them had the knowledge, readiness, and skills at much level. (3) Regarding their roles in setting up the plan in 4 aspects, it was found that they could generally play their role at medium level in 3 aspects; these were the role in forming working teams to set up the plan, the role in finding the public opinions on the plan, and the role in transforming the plan into action. And they could generally play their role at much level in 1 aspect, this was the role in collecting and analyzing the data / adjusting the plan. Their satisfaction from the working teams and the process of setting up the community plan was at medium level. Regarding their problems on setting up the plan, it was found that the participation of people in the communities, and the cooperation of the officers/ related sectors were their important problems. (4) They suggested that the officials in related sectors should have been trained to get ready for setting up the plan, and working teams should have been formed to cooperate with each other in setting up the plan too. There should have been only one community plan. All sectors should have been integrated, and there should have been a host who was clearly responsible for the plan. The people in the communities should have been made realize the importance of setting up the plan. And they should have stressed on transforming the plan into action seriously.

Keywords: Community plan setting, Sub-District Agricultural Extensionist

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	8
บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล.....	14
แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและแผนชุมชน.....	19
การจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคกลาง.....	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล.....	41
ตอนที่ 2 ความรู้ ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน.....	49
ตอนที่ 3 ความพร้อมผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน.....	56
ตอนที่ 4 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการ จัดทำแผนชุมชน.....	57
ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ต่อการจัดทำแผนชุมชน.....	75
ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน.....	78
ตอนที่ 7 แผนชุมชนที่คาดหวัง การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนของ หน่วยงาน และผลสัมฤทธิ์จากการทำแผนชุมชน.....	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปการวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	110
แบบสอบถาม.....	111
แบบการสนทนากลุ่ม.....	129
ประวัติผู้วิจัย.....	131

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ฐานข้อมูลคุณภาพแผนชุมชน ปี 2548.....	27
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	32
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล.....	42
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลการฝึกอบรม ประสบการณ์การจัดทำแผนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรประจำตำบล.....	47
ตารางที่ 4.3 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการ จัดทำแผนชุมชน.....	50
ตารางที่ 4.4 ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับ กระบวนการจัดทำแผนชุมชน.....	54
ตารางที่ 4.5 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ในการจัดทำแผนชุมชน.....	55
ตารางที่ 4.6 ความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน.....	56
ตารางที่ 4.7 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการจัดทีมงาน ทำแผนชุมชน.....	58
ตารางที่ 4.8 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการจัดเก็บและ วิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ตารางที่ 4.9 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการประชาคม/ ประชาพิจารณ์ชุมชน.....	62
ตารางที่ 4.10 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการแปรแผนสู่ การปฏิบัติ	63
ตารางที่ 4.11 เหตุผลของการปฏิบัติบทบาทการจัดทำแผนชุมชนในระดับน้อย-น้อยที่สุด	65
ตารางที่ 4.12 เหตุผลของการปฏิบัติบทบาทด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล / การปรับ แผนชุมชน.....	68
ตารางที่ 4.13 เหตุผลของการปฏิบัติบทบาทด้านการประชาคม / ประชาพิจารณ์แผนชุมชน	71
ตารางที่ 4.14 เหตุผลของการปฏิบัติบทบาทด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อกระบวนการ จัดทำแผน.....	76
ตารางที่ 4.16 ปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการ จัดทำแผน.....	78
ตารางที่ 4.17 แสดงร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ไม่พบปัญหาและพบปัญหาพร้อมสาเหตุของ ทุกปัญหาในการจัดทำแผน.....	81
ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับการจัด ทำแผน.....	84

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างระบบสังคม.....	13
ภาพที่ 4.1 สรุปแผนชุมชนที่คาดหวัง การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนของ หน่วยงาน และผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำแผนชุมชน.....	88
ภาพที่ 5.1 สรุปข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนชุมชนต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน.....	104

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากผลการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504 - 2509) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 กระบวนการในการพัฒนาประเทศของภาครัฐมีการจัดทำแผนพัฒนาจากส่วนกลาง จึงทำให้แผนงาน/โครงการของหน่วยงานต่างๆ ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ข้อเท็จจริงในพื้นที่และไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้งการนำแผนงาน/โครงการไปสู่การปฏิบัติก็เป็นลักษณะแยกส่วนกันทำตามบทบาทหน้าที่และความพร้อมของหน่วยงาน ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้การพัฒนาไม่บังเกิดผลสำเร็จเท่าที่ควร จนกระทั่งในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้กำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะพัฒนาคน การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาทุกระดับ ตั้งแต่การคิดริเริ่ม การศึกษาวิเคราะห์ การวางแผน การดำเนินกิจกรรม และการติดตามประเมินผล จนกระทั่งเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการเชิงพื้นที่ในมิติใหม่ด้วยการพัฒนากระบวนการชุมชนเข้มแข็งให้เกิดพลังของคนในชุมชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนาแก้ไขปัญหาและสามารถดำรงชีวิตเป็นรากฐานที่มั่นคงของสังคม โดยการสนับสนุนให้ชุมชนจัดทำแผนชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ที่นำศักยภาพ ปัญหา มาวิเคราะห์กำหนดกิจกรรมและดำเนินการตามความสามารถของชุมชน ที่เน้นการพึ่งพาทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลักภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้กำหนดการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545 : 1-5) ได้กล่าวถึงโครงการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนได้ถูกกำหนดขึ้นโดยคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2545 โดยให้สำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เสนอ และมอบหมายให้ สศช. เป็นหน่วยงานหลักในการประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการตามโครงการ (พ.ศ.2546-2549) และให้มีหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล ประกอบด้วยองค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน องค์การพัฒนาชุมชนและประชาชน เข้าร่วมกระบวนการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สำหรับทีมปฏิบัติการระดับตำบล จะประกอบด้วย แกนนำชุมชนที่ได้รับความเห็นชอบจากเวทีหมู่บ้านให้เข้ามาเป็นตัวแทนคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวแทนศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ บทบาทหน้าที่ของทีมปฏิบัติการระดับตำบล ได้แก่ การจัดเวทีชุมชน มีส่วนร่วมคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจในการดำเนินการกำหนดแผนพัฒนาพื้นที่ด้วยตนเองภายใต้ข้อมูลพื้นฐานชุมชน ภายหลังสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) และสิ้นสุดโครงการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนภายใต้ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550) ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ไว้ดังนี้ “ในส่วนของโครงการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน และเอาชนะความยากจน ความสัมฤทธิ์ผลอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากผลกระทบของโครงการบูรณาการของภาคีสมาชิกเพื่อสนับสนุนการจัดตั้งแผนชุมชนยังไม่สามารถสร้างความเข้าใจ และความชัดเจนในแนวคิด และความซ้ำซ้อนของโครงการระดับชาติ ซึ่งมีกิจกรรมคล้ายคลึงกันส่งผลให้การบูรณาการแผนชุมชนขาดประสิทธิภาพ”

ปัจจุบันภายใต้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยังให้ความสำคัญกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 กำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัด (18 กลุ่ม) เป็นผู้จัดทำคำขอตั้งงบประมาณเอง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2552 นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2550 เห็นชอบให้กระทรวงมหาดไทยร่วมกับภาคีการพัฒนา 4 กระทรวงหลัก ประกอบด้วยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการขับเคลื่อน “วาระแห่งชุมชน” เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนจัดทำและ ยกย่องระดับแผนชุมชนให้มีคุณภาพ เกิดการยอมรับ และใช้ประโยชน์ร่วมกันทุกภาคส่วน

กรมส่งเสริมการเกษตรในฐานะองค์กรที่มีบทบาทในการพัฒนาเกษตรกรเพื่อยกระดับรายได้และฐานะความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้สูงขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล (เกษตรตำบล) ดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวในระดับตำบลให้

เป็นไปตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2526 ที่กำหนดบทบาทในการสนับสนุนทางด้านวิชาการเกษตร รวมทั้งเสนอแนะในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาการเกษตรประจำตำบล และช่วยเหลือในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการทั้งในด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายของโครงการ ดังนั้น บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล จึงมีผลต่อการดำเนินแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนพัฒนาการเกษตรประจำตำบล แผนพัฒนา 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนงาน/โครงการภายใต้พัฒนาจังหวัด ซึ่งทั้ง 3 แผน ต้องใช้แผนชุมชนเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ด้านทรัพยากร ดังนั้น จึงเห็นสมควรศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการปฏิบัติงานการจัดทำแผนชุมชนว่าได้ปฏิบัติเป็นไปตามบทบาทที่กำหนดและเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

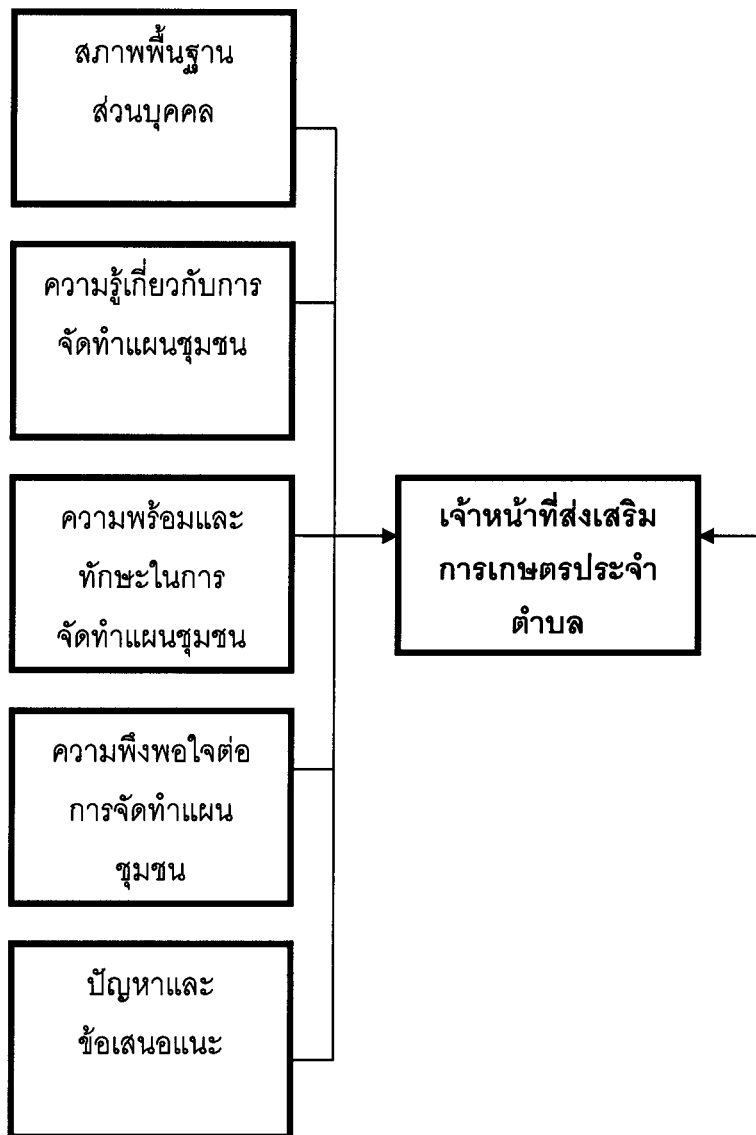
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคกลาง
- 2.2 เพื่อศึกษาความรู้ ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน
- 2.3 เพื่อศึกษาความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน
- 2.4 เพื่อศึกษาบทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคกลาง
- 2.5 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน
- 2.6 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล และองค์ประกอบในการจัดทำแผนชุมชน สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้คือ สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชน ความพร้อมและทักษะในการจัดทำแผนชุมชน บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน (ประกอบด้วย ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชนระดับตำบล ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับปรุงแผนชุมชน ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผน และด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ) ความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน และปัญหาข้อเสนอนะ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ได้แบ่งกลุ่มตัวแปรเป็น 6 กลุ่มตามแบบจำลองกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน

- ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน**
 - การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงาน
 - ร่วมประชุมและดำเนินการ
 - ผลักดันผู้นำภาคเกษตรเข้าร่วม
 - เสริมความรู้การจัดทำแผนชุมชน
 - คัดเลือกผู้แทนประชาชน
 - สนับสนุนเกษตรกรร่วมเวทีชุมชน
 - ประสานหน่วยงานอื่นร่วมทำแผน
- ด้านจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับปรุงแผนชุมชน**
 - ร่วมกำหนดประเด็น
 - กระตุ้นหาปัญหาด้านเกษตร
 - บทบาทอำนวยความสะดวก
 - กระตุ้นให้บัญชีครัวเรือน
 - ให้มีข้อมูลพื้นที่
 - จัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
 - วิเคราะห์สภาพหมู่บ้านตำบล
 - กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด
 - นำข้อมูลปรับแผนชุมชน
- ด้านการประชาคมและประชาพิจารณ์แผนชุมชน**
 - จัดเวทีเสนอแผน
 - ประสานตัวแทนกลุ่มร่วมเวที
 - กระตุ้นการวิพากษ์วิจารณ์แผน
 - กระตุ้นใช้เวลาแลกเปลี่ยนเต็มที่
 - จัดลำดับโครงการ
- ด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ**
 - สนับสนุนการจัดทำโครงการ
 - ประสานคนในตำบลร่วมดำเนินการ
 - สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติฯ
 - สนับสนุนการดำเนินงานกลุ่มต่างๆ
 - เชื่อมประสานแผนชุมชนกับแผนอื่น
 - ประเมินผล

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตในการวิจัย

4.1 **ขอบเขตเชิงพื้นที่** การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชนในเขตภาคกลาง 9 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง จำนวน 373 ราย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2551 – มกราคม 2552

4.2 **ขอบเขตเชิงเนื้อหา** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทเจ้าหน้าที่ในกระบวนการจัดทำแผนชุมชนภายใต้โครงการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2545

โดยศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้ในการจัดทำแผนความพร้อม ทักษะ ความพึงพอใจ และปัญหาข้อเสนอนะของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนชุมชน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน** หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลที่กระทำหรือปฏิบัติจริง ตามบทบาทในการจัดทำแผนชุมชน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน 2. ด้านจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล การปรับปรุงแผนชุมชน 3. ด้านการประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์แผนชุมชน 4. ด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ

5.2 **แผนชุมชน** หมายถึง แผนชุมชนภายใต้โครงการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลัก (2545-2549) ต่อมากรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบดำเนินการต่อจนถึงปัจจุบัน

5.3 **เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล หรือ เจ้าหน้าที่** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล

5.4 ภาคกลาง หมายถึง ภาคที่จัดแบ่งขึ้นตามการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรประกอบด้วย 9 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง

5.5 ความพร้อมและทักษะ หมายถึง ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล และความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดทำแผน

5.6 ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อทีมงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ และผู้มีส่วนร่วม ตลอดจนความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดทำแผนและต่อแผนชุมชนที่ได้

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคกลาง

6.2 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

6.3 นำผลวิจัยไปกำหนดแนวทางพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาท ในการจัดทำแผนชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชนในเขตภาคกลาง ได้มีการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
2. บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและแผนชุมชน
5. การจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคกลาง
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

1.1 ความหมายของบทบาท

ราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 459) ได้ให้ความหมายของ บทบาท ว่าหมายถึง การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

งามพิศ สัตย์สงวน (2538 : 96) ให้ความหมายของคำว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม เพื่อให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

Sarbin and Jurnur (1995 : 214-236) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้อยู่ในแต่ละสถานภาพจะพึงกระทำ

กนกวรรณ ไสร์จตุรานนท์ (2546 : 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หมายถึงการทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ หรือสิ่งที่เราทำหน้าที่ที่เราต้องทำ เมื่อเราเป็นอะไรสักอย่างหนึ่ง สิ่งที่เราทำต้องมาคู่กับสิ่งที่เราเป็น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 160) ให้ความหมายของคำว่า บทบาท คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลจะต้องกระทำในตำแหน่งที่เราได้รับในสังคม สมาชิกกลุ่มเปรียบเทียบเหมือนตัวละคร ซึ่งแต่ละคนจะต้องแสดงบทบาทของตนเอง บุคคลอาจมีหลาย

บทบาท ตั้งแต่บทบาทภายในและภายนอกที่ทำงาน บทบาทเหล่านั้นบางบทบาทก็สอดคล้องกัน แต่บางบทบาทก็ขัดแย้งกัน

มงคล ศรีไพรวรรณ (2532 : 1) กล่าวว่า บทบาทเป็นการแสดงออกในการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะเป็นผลกระทบมาจาก ระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เจตคติ พื้นฐานความเชื่อ ค่านิยม และความต้องการส่วนตน โดยจะผสมผสานกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้ปฏิบัติในตำแหน่งตามภารกิจ

โดยสรุป บทบาท คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ตามตำแหน่งหน้าที่ ทางสังคมที่ตนดำรงอยู่ โดยเป็นการผสมผสานระหว่างระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เจตคติ พื้นฐานความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการส่วนตัว และความต้องการของสังคม

1.2 ประเภทของบทบาท

ทิตยา สุวรรณชฎ (2510 : 8) ได้แบ่งบทบาทออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. บทบาทอุดมคติ (ideal role) คือ บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรปฏิบัติ บทบาทอุดมคติกำหนดโดยการอบรม ให้คำแนะนำสั่งสอน หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (actual role) คือ บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคม จะต้องปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ปฏิบัติครั้งนี้กำหนดโดยผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคม นำเอาบทบาทอุดมคติไปแปลเพื่อให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้น บทบาทที่จริงจะใกล้เคียง หรือแตกต่างจากบทบาทอุดมคติและสภาพแวดล้อม

Hunt (1971 : 6) ได้แบ่งบทบาทไว้เป็น 5 ประเภท ดังนี้คือ

1. บทบาทที่กำหนดโดยสังคม เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นจะต้องทำอะไร เช่น สังคมกำหนดไว้ว่าครูจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอน แพทย์ จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้รักษาคนป่วย เป็นต้น

2. บทบาทที่กำหนดให้คนเป็นตัวอย่างของสังคม เช่น การแต่งกาย การพูดจา ความประพฤติของตนในสังคมใด ย่อมบ่งถึงวัฒนธรรมของคนในสังคมนั้น

3. บทบาทที่สังคมคาดหวังเป็นบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไว้ว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะทำอย่างไร เช่น ผู้ที่เป็นครูจะต้องมีความรู้ดี มีความประพฤติดี และมีคุณธรรมของการเป็นครูที่ดี

4. บทบาทที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และหน้าที่ที่กำหนดไว้

5. บทบาทที่จะต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ร่วมงานด้วยกันคือ บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งไม่เพียงแต่จะต้องปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการเท่านั้นแต่จะต้องปฏิบัติตามความมุ่งหวังของคนอื่นด้วย เช่น คนสองคนทำงานร่วมกันต่างก็มุ่งหวังว่าแต่ละคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน แต่โดยความเป็นจริงแล้วทั้งสองฝ่ายก็จะต้องร่วมมือกันทำงาน และจะต้องดูความมุ่งหวังของอีกฝ่ายหนึ่งด้วยว่าต้องการจะให้ทำอย่างไร

ซาดา จิตพิทักษ์ (2528 : 39) ได้ทำการศึกษาบทบาทใน 3 แง่มุม เพื่อให้เข้าใจถึงความขัดแย้งทางบรรทัดฐานของสังคม และสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ทางสังคม ดังนี้

1) ความคาดหวังในบทบาท (role expectation) แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของความรู้ ความเข้าใจ 2 ประการ ประการแรก ด้านการรับรู้จากการติดต่อเกี่ยวข้องของบุคคลกับพฤติกรรมปกติของบุคคลอื่น ประการที่สอง ในด้านการตอบสนองจากแนวโน้มของการแสดงออกของบุคคลนั้น กับลักษณะการแสดงออกตามตำแหน่งเฉพาะในสังคม

2) การรับรู้ในบทบาท (role perception) บทบาทแต่ละบทบาทมีความสัมพันธ์กันในระบบสังคมการกระทำตามบทบาทนั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจของปัจเจกบุคคล การแปลความหมายรวมทั้งคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล สิ่งเหล่านี้กำหนดให้บุคคลรับรู้หรือแสดงบทบาทแตกต่างกันไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มूलเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การฝึกอบรมฝึกฝน ความพึงพอใจ ตลอดจนจนรวมถึงสภาพทางกายและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินตามบทบาทนั้น

3) การขัดแย้งในบทบาท (role conflict) บุคคลที่มีสถานภาพมากกว่าหนึ่งสถานภาพในสถานการณ์หนึ่งๆ บทบาทของเขาที่จะต้องกระทำจึงมีมากกว่าหนึ่งบทบาท ซึ่งอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากสำหรับเขาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบทบาททั้งหลายนั้นขัดแย้งกัน

Turner (1982 : 349-351) กล่าวถึงองค์ประกอบของบทบาทจากมุมมองนักทฤษฎีบทบาท สรุปได้ 3 ประการคือ

1. บทบาทที่กำหนด (prescribed role) เป็นบทบาทที่เน้นให้ปัจเจกบุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังตามแต่ละสถานภาพ สังคมโลกถูกสมมติว่ามีใบสั่งจัดไว้ชัดเจน บุคคลจะรู้ใบสั่งได้ด้วยตัวตน (self) และความสามารถในการแสดงบทบาท อันจะมีผลต่อระดับการคล้อยตามความต้องการให้แสดงบทบาทของแต่ละสถานภาพ

2. บทบาทตามใจ (subjective role) เป็นบทบาทที่ปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพนั้นๆ แสดงออกหลังจากรับรู้และตีความหมาย ปรับความคาดหวังต่างๆ ที่ผ่านตัวตน โลกสังคมถูกสร้างด้วยการประเมินตามอัตวิสัย ในสถานการณ์ที่มีการปฏิสัมพันธ์

3. บทบาทจริง (enacted role) ในที่สุดความคาดหวังและการประเมินความคาดหวังตามอัตวิสัยของปัจเจกบุคคลก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม บทบาทนี้จึงเป็นพฤติกรรมจริงที่เปิดเผยต่อสังคมโลกเป็นเครือข่ายของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกัน

จากประเภทของบทบาทจะเห็นได้ว่าบทบาทแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ บทบาทตามความคาดหวัง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ระเบียบ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและสิทธิที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน เป็นบทบาทที่คาดหวังขององค์กรนั่นเอง การคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเองและบุคคลที่มองผู้ดำรงตำแหน่ง อาจตรงกับ ความคาดหวังขององค์กรหรือไม่ก็ได้ ส่วนบทบาทที่สองคือ บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจจะเป็นพฤติกรรมระหว่างความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่ง ความคาดหวังขององค์กรและบุคคลอื่น และพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นอาจจะสอดคล้องกับความคาดหวังของตนเองหรือบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้ และอีกบทบาทหนึ่งได้แก่ บทบาทในการรับรู้ การกระทำตามบทบาทขึ้นอยู่กับความเข้าใจของปัจเจกบุคคล การแปลความหมาย รวมทั้งคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล สิ่งเหล่านี้กำหนดให้บุคคลรับรู้หรือแสดงบทบาทแตกต่างกันไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ มูลเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การอบรมฝึกฝน ความพึงพอใจ

1.3 แนวคิดทฤษฎีบทบาท

การศึกษาบทบาททางสังคมวิทยา สามารถแบ่งแนวคิดออกเป็น 2 แนวความคิดใหญ่ๆ คือ

1. แนวความคิดเชิงโครงสร้าง (structural traditional) มองว่าบทบาทเกิดขึ้นจากความเชื่อมโยงระหว่างจุดของความคาดหวัง สิทธิและหน้าที่เชิงบรรทัดฐานกับตำแหน่งหรือสถานภาพต่างๆ ในโครงสร้างทางสังคม ดังนั้น พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่เกิดขึ้นในแง่หนึ่งคือ การสนองตอบโดยตรงจากความคาดหวังต่างๆ ของบทบาท

Linton (1964 : 133-144) ได้เสนอแนวคิดเชิงโครงสร้างผ่านทฤษฎีบทบาท (Ralph Linton's Role Theory) ดังนี้ ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มี

ตำแหน่งเป็นครู ต้องแสดงพฤติกรรมตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้ สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น บุคลิกของผู้สวมบทบาท ลักษณะของ สังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

2. แนวคิดเชิงปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ (symbolic interaction theory) ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามคือ พิจารณาว่าบทบาทมีผลมาจากการมีประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น หรือจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม บทบาทตามแนวนี้จึงมีลักษณะไม่ตายตัว หรือถูกกำหนดไว้ก่อนจาก โครงสร้างทางสังคม

Mead (1934) อ้างถึงใน งามพิศ สัตย์สงวน (2538 : 108) เป็นผู้เสนอผลงานตามแนวคิดนี้ จากทฤษฎีบทบาทการได้รับ (role-taking theory) ได้แบ่งตัวตน (self) ออกเป็น 2 ส่วน คือ

"I" ซึ่งเป็นหรือลักษณะเฉพาะของบุคคล "I" จะเป็นพัฒนาการแรกของมนุษย์ที่เรียนรู้ เป็นสิ่งแรกจากสิ่งที่สังคมคาดหวัง "Me" ซึ่งเป็นสิ่งแสดงถึงตนด้านสังคม ที่เกิดจากความต้องการ ด้านสังคมและความต้องการของบุคคลที่จะได้รับ "Me" จะเป็นพัฒนาการที่มีช่วงเวลายาวนาน ตลอดชีวิต Mead มองว่า "Me" เป็นสิ่งที่ได้รับจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม 3 ขั้น คือ

- ขั้นเลียนแบบ (imitative stage) เริ่มตั้งแต่เกิด – 2 ปี โดยเด็กจะเลียนแบบหรือแสดงบทบาทจากบุคคลอื่นที่ได้เห็น (role-taking) โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขา (significant-taking) อยู่ใกล้ชิดกับเขาโดยเฉพาะพ่อแม่จะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขั้นนี้ มากที่สุด

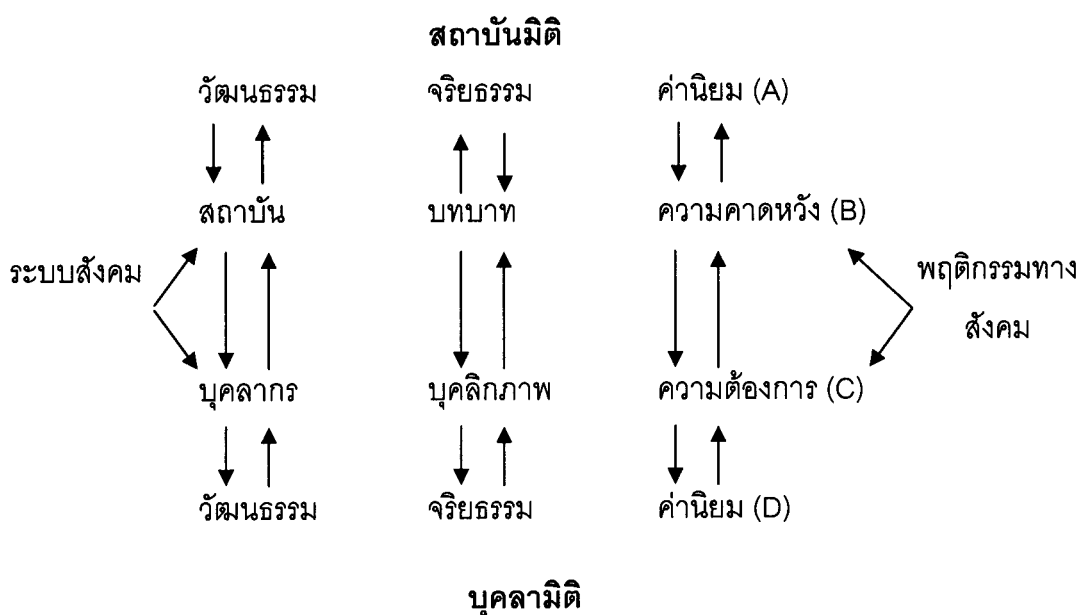
- ขั้นแสดงบทบาท (play stage) เริ่มที่อายุประมาณ 2 ปีขึ้นไป – 4 ปี เป็นขั้นที่เริ่มพัฒนาการของ "Me" เด็กจะเริ่มมีทัศนคติและการกระทำที่สังคมยอมรับ เด็กจะเริ่มเห็นว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เด็กจะเรียนรู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด โดยมีพ่อแม่หรือสังคมคอยควบคุม พฤติกรรม

- ขั้นแสดงการเล่น (game stage) อายุ 4 ปีขึ้นไป เป็นขั้นที่เด็กเริ่มที่จะได้รับรู้และเห็น บทบาทการกระทำของบุคคลในสังคมนอกบ้าน จะเป็นการพัฒนาที่สังคมส่วนใหญ่ (generalize other) ต้องการและคาดหวังเริ่มมีการแสดงบทบาทหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน แนวคิดของ Mead ได้รับการวิจารณ์ว่า ไม่เหมาะสมที่จะใช้อธิบายสังคมปัจจุบันแต่เหมาะกับสังคมที่มีความ ซับซ้อนน้อยๆ

นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Getzels & Guba) (1957 : 423-444) ซึ่ง จำแนกสังคมออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

1. สถาบันมิติ (nomothetic dimension) ประกอบด้วย (institution) บทบาท (role) และความคาดหวัง (expectation) ซึ่งสถาบันจะต้องกำหนดบทบาทของบุคคล และมีความคาดหวังทั้งภายในและภายนอกในแต่ละบทบาทนั้น

2. บุคลามิติ (idiographic dimension) ประกอบด้วยบุคคล (individual) บุคลิกภาพ (personality) และความต้องการส่วนตัว (need disposition) ซึ่งในสถาบันจะประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป และแต่ละคนก็มีความต้องการของตนเอง ดังนั้น พฤติกรรมในระบบสังคมกำหนดขึ้นโดยสถาบันมิติ แต่คนจึงต้องปฏิบัติตามบทบาทที่มีอยู่ให้ไปในทำนองเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มุ่งหวังขององค์กร ในขณะที่เดียวกันคนที่เข้าไปอยู่ในองค์การก็มีบุคลิกภาพและความต้องการเป็นของตนเอง ซึ่งระบบสังคมทั้ง 2 มิตินี้ สามารถแสดงได้ดังแผนภูมิโครงสร้างของระบบสังคม นอกจากนี้จะมีสถาบันสังคมและมีบุคคลปฏิบัติงานแล้ว ยังมีวัฒนธรรม (culture) ธรรมเนียม (ethic) และค่านิยม (value) สิ่งดังกล่าวเหล่านี้จะเป็นกรอบอันสำคัญที่มีผลต่อบทบาทของสถาบันและสังคม



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างระบบสังคม

ที่มา : Jacob W. Getzels and Egon G. Guba, "Social Behavior and the administrative Process" *School Review* 65(1957) : 407

จากความหมายและทฤษฎีบทบาทดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาอธิบายบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน ทั้งแนวคิดเชิงโครงสร้างและแนวคิดเชิงปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ กล่าวคือแนวคิดเชิงโครงสร้างทางราชการได้มีการกำหนดบทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น พ.ศ.2539 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2543 โดยทางราชการคาดหวังให้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ปัจจุบันเป็นเลขานุการคณะกรรมการฯ) ดำเนินบทบาทร่วมกับชุมชนจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล โดยเริ่มจากแผนชุมชนระดับหมู่บ้าน ควบคู่ไปกับการแสดงบทบาทตามที่คณะกรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล และคณะกรรมการหมู่บ้านในการดำเนินงานสร้างทีมงานการจัดเก็บข้อมูล การทำประชาพิจารณ์ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลจะสามารถแสดงบทบาทของบุคคลนั้นได้ตามความคาดหวัง นักวิชาการมีความเชื่อว่า ขึ้นกับตัวแปรการรับรู้บทบาท (role perception) แตกต่างกันไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มุมเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การอบรม ฝึกฝน ความพึงพอใจ ตลอดจนรวมถึงสภาพทางกายและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินตามบทบาทนั้น

2. บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

วิจิตร อวระกุล (2535) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ตระหนักเสมอว่าตนเป็นผู้แทนของหน่วยงานรัฐบาล เพื่อดำเนินการส่งเสริม อบรม เผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
2. ต้องตระหนักในการเป็นผู้สำรวจศึกษาท้องถิ่นที่ตนได้รับมอบหมาย ศึกษาความเป็นอยู่ของประชาชน สภาพทางการเกษตร ชนบท และสภาพแวดล้อมทางสังคม

3. ดำเนินการจัดตั้งหรือพัฒนากลุ่มสมาคมของเกษตรกร เพื่อเป็นองค์กรช่วยงานส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนช่วยด้านอื่นๆ เช่น การสำรวจ ศึกษาสภาวะและความต้องการในการวางแผนโครงการส่งเสริม
4. จัดทำโครงการและศึกษาการแก้ไขปัญหาทั้งระยะยาวและระยะสั้น โดยถือเอาความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นเป็นพื้นฐาน
5. พัฒนาลักษณะการเป็นผู้นำของเกษตรกรรวมทั้งตนเองให้สามารถเป็นผู้นำท้องถิ่นได้
6. ช่วยเหลือ ประสานงานกับองค์กร สมาคมท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางวิชาการเกษตรเมื่ออยู่ในท้องถิ่นที่ตนรับผิดชอบ
7. สร้างความก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีมิตร และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และอยู่ในท้องถิ่นที่ตัวเองรับผิดชอบ
8. ทำสำนักงานให้เป็นที่ต้อนรับเพื่อที่เกษตรกรจะติดต่อได้สะดวก ทั้งทางจดหมาย โทรศัพท์ หรือมาพบด้วยตนเอง เพื่อช่วยเหลือ ตอบหรือแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการเกษตรหรือเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท
9. ให้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อกิจการฟาร์ม ธุรกิจเกษตร ทำตนเป็นคนทันสมัยด้วยการศึกษา ค้นคว้า อ่านข่าวสาร วิชาความรู้จากการฟังวิทยุ เข้าร่วมฟังการประชุม การอภิปราย สัมมนา ปาฐกถาทางวิชาการ ตลอดจนอ่านวารสาร หนังสือพิมพ์ เรื่องราวอันเกี่ยวกับความก้าวหน้าของวิชาชีพเกษตรประจำพยายามรับการฝึกอบรมหรือการอบรมอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่งานในหน้าที่
10. สร้างความสนใจและประสานงานขององค์กรต่างๆ ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาการทำฟาร์ม คหกรรมศาสตร์ และช่วยเหลือปัญหาของชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2540) ระบุว่า กรมส่งเสริมการเกษตรได้ปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร โดยประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2540 ให้เกษตรกรอำเภอจัดแบ่งความรับผิดชอบแก่ หัวหน้างาน เจ้าพนักงานการเกษตร และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรโดยทั่วถึง และชัดเจนเกี่ยวกับปริมาณ และลักษณะงานความรับผิดชอบ และการลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล ที่จะต้องรับผิดชอบ ฉะนั้น ในช่วงนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบพื้นที่ในระดับตำบลมีทั้งเกษตรกรตำบล (เจ้าพนักงานเกษตร) หัวหน้างานส่งเสริมการผลิต หัวหน้างานพัฒนาสถาบันเกษตรกร และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2541) ได้มีหนังสือราชการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลของกรมส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ติดตาม ดูแลและประสาน กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และร่วม ประชุมกับสภาตำบล/องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกษตร ตำบลด้วย

กรมส่งเสริมการเกษตร (2545) ได้กล่าวถึงมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2543 ให้กรมส่งเสริมการเกษตรจัดตั้งศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล โดยแต่งตั้งให้เกษตรตำบลทำหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล โดยแต่งตั้งให้เกษตรตำบลทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ หลักการเป็นการดำเนินงาน ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐภายใต้รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และสอดคล้องกับแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

1) แนวคิดในการจัดตั้งศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำ ตำบล(สบ.กต.)

- (1) ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- (2) เน้นการพัฒนา "คน"
- (3) ให้บริการแก่เกษตรกรในท้องถิ่นแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว
- (4) สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญในเรื่องการกระจายอำนาจ

2) บทบาทหน้าที่

- (1) ศูนย์ข้อมูลการเกษตรของชุมชน
- (2) ศูนย์กลางในการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
- (3) ศูนย์บริการเกษตรกร
- (4) เวทีชาวบ้านเพื่อการวางแผนพัฒนา
- (5) เวทีบูรณาการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- (6) กลไกการทำงานปกติและโครงการเฉพาะกิจของกระทรวง

3) แนวทางในการดำเนินงานหลักๆ

- (1) จัดทำข้อมูลแต่ละศูนย์ และปรับปรุงให้ทันสมัย
- (2) สำรวจ รวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลให้ครบถ้วนถูกต้องและทันสมัย
อยู่เสมอ

- (3) จัดเวทีชาวบ้านเพื่อดำเนินงานร่วมกัน
- (4) ร่วมกับชุมชนจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร ตามกระบวนการมีส่วนร่วมอยู่เสมอ
- (5) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรมส่งเสริมการเกษตร (2546) ได้กล่าวถึงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนบทบาทและภารกิจขึ้นมาใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ทั้งการแก้ไขบทบัญญัติในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ต้องการให้ท้องถิ่นเป็นหลักและการถ่ายโอนภารกิจส่วนกลาง ภูมิภาค สู่ท้องถิ่น โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เป็นผู้ปรับบทบาทภารกิจข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรด้วยเช่นกัน ในส่วนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (เกษตรตำบล) ได้รับมอบหมายบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1) หน้าที่ความรับผิดชอบ

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่และชุมชน
- (2) ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและการจัดการผลผลิตพืช ประมงน้ำจืด และปศุสัตว์ขั้นพื้นฐาน
- (3) ให้บริการส่งเสริมอาชีพการเกษตร และดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน
- (4) ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเกษตรกร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- (1) รวบรวมข้อมูลและศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ เกษตรกร และชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ
- (2) ส่งเสริม ถ่ายทอด และประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและจัดการผลผลิตทางการเกษตร ด้านพืช ประมง และปศุสัตว์พื้นฐาน และบริการส่งเสริมอาชีพการเกษตร
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพการเกษตรของเกษตรกร การสร้างกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม เครือข่าย และให้เกษตรกรมีอำนาจในการจัดการพัฒนาชุมชน และพึ่งพาตนเองมากขึ้น
- (4) ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร

(5) ประสานการแก้ไขปัญหาการผลิตแก่เกษตรกรและการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

(6) ติดตาม ประเมินผลและรายงานการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่

(7) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กรมส่งเสริมการเกษตร (2551) ได้กล่าวไว้ว่า กรมส่งเสริมการเกษตรได้พัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร โดยได้วางระบบการปฏิบัติงานในพื้นที่ ประกอบด้วยการทำงาน 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับอำเภอ : กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่

2. ระดับตำบล : เสริมหนุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำ

ตำบล สามารถบริหารจัดการในเรื่อง

2.1 การจัดทำข้อมูลการเกษตร

2.2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล

2.3 การจัดการเรียนรู้/การถ่ายทอดเทคโนโลยี

2.4 การให้บริการทางการเกษตร

2.5 การส่งเสริมกลุ่ม/เครือข่าย

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปบทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบตำบล และบทบาทในงานผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ดังนี้

1. บทบาทในการจัดทำข้อมูลการเกษตร

2. บทบาทในการสำรวจ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และ

ทันสมัยอยู่เสมอ

3. บทบาทในการจัดเวทีชาวบ้านเพื่อทำงานร่วมกัน

4. บทบาทในการร่วมกับชุมชนจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร ตามกระบวนการมีส่วนร่วม

ร่วมของชุมชน

5. บทบาทในการผลักดันแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับศักยภาพชุมชน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง ผ่านหน่วยงานต่างๆ ให้ได้รับการแก้ไขไม่ซ้ำซ้อนและบูรณาการการปฏิบัติงาน

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ราณี อมรินทร์รัตน์ (2542 : 7) สรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกถูกใจ สมหวัง ต่อสภาพการณ์ หรือผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จหรือเป็นไปตามความคาดหวังของบุคคล ความพึงพอใจมักจะเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการบริการเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งสองฝ่ายคือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการให้บริการและผู้รับบริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการสามารถใช้วัดประสิทธิภาพของการบริการ ในเรื่องของการตอบสนองความต้องการและคาดหวังของบุคคลหรือเรื่องการปรับเปลี่ยนให้บริการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

พงศวิฐิตี และสุเทพ (2546 : 22) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ ดังนี้

1. การค้นหาความต้องการแฝงของลูกค้าให้พบ แล้วสร้างสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการแฝงเหล่านี้
2. การบริการแบบมีออาชีพ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจเมื่อได้รับสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพ เกิดความคาดหวัง ทำให้ลูกค้าต้องการสินค้าและบริการนั้นอีก รวมทั้งแนะนำให้ผู้อื่นมาใช้อีกด้วย
3. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกค้าได้อย่างทัน่วงที่เป็นระบบ และให้ความช่วยเหลือได้มากกว่าที่ลูกค้าคาดไว้
4. องค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการให้บริการและความประทับใจของลูกค้าในที่สุด และทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เช่น การให้รางวัล ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน การพัฒนา เป็นต้น

Kotler (2003 : 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลว่า รู้สึกพอใจ ถูกใจหรือผิดหวัง จากการเปรียบเทียบการรับรู้กับความคาดหวังของเขา หรืออาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความสัมพันธ์ของความคาดหวังที่ตั้งไว้

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน เกิดจากการเปรียบเทียบสิ่งที่ได้รับกับความคาดหวังที่ตั้งไว้ หากสิ่งที่เขาได้รับมีค่าน้อยกว่าที่คาดหวังย่อมไม่พึงพอใจ ถ้าได้รับมากกว่าที่คาดหวังย่อมพึงพอใจอย่างมาก ซึ่งความคาดหวังของลูกค้า ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกันออกไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและแผนชุมชน

4.1 ความหมายของชุมชน

เสรี พงศ์พิศ (2547 : 66) กล่าวว่า ชุมชน (community) หมายถึงกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ดังที่เรียกว่าหมู่บ้าน (ในชนบท) ชุมชนแออัด (ในเมือง) หรือหมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ในที่เดียวกันหรือห่างไกลกัน แต่สัมพันธ์กันด้วยความสนใจ ผลประโยชน์ หรือความเชื่อ เผ่าพันธุ์ อาชีพ ปัญหาเดียวกัน คล้ายกัน ร่วมกัน เช่น ชุมชนชาวคริสต์ ชุมชนชาวจีน ชุมชนชาวประมง ชุมชนชาวเกย์ การรวมกลุ่มเป็นสมาคมต่างๆ ของคนอาชีพเดียวกันหรือมีความสนใจร่วมกัน ชุมชนต่างๆ มีความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบไม่เป็นทางการหรือตามธรรมชาติ

สิ่งที่ทำให้เกิดชุมชนคือ ความสัมพันธ์ และเครือข่ายทางสังคมของสมาชิก การสื่อสาร การไปมาหาสู่หรือการสัมพันธ์กันทางเครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่จนเกิดชุมชนเสมือนจริง (vurtual community) ที่สัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ต (online community, mediated community) หรือชุมชนทางอากาศอย่าง สถานีวิทยุ จส.100 เป็นต้น

ชุมชนเป็นกลุ่มคนที่สัมพันธ์กันในหลายๆ ลักษณะ เป็น ทูทางสังคม (social capital) เพราะเป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันเปิดเผย ยอมรับนับถือกัน มีความสมานฉันท์ ร่วมมือร่วมใจกัน มีความไว้วางใจกัน นับเป็น ต้นทุน สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ชุมชน อาจเรียกว่า ประชาคม ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า community เช่นเดียวกัน เพื่อบอกถึงกลุ่มรัฐประเทศ กลุ่มทางการเมือง กลุ่มกิจกรรมสาธารณะ เช่น ประชาคมยุโรป (European Community) ประชาคมนานาชาติ (International community) มีการนำมาใช้ในภาษาไทยในความหมายประยุกต์ ซึ่งหมายถึงกลุ่มคน รวมถึงการประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องราวหรือประเด็นสาธารณะ เช่น ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล การทำประชาคม

4.2 ความหมายของแผนชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2546 : 5) ได้ให้ความหมายของแผนชุมชนว่า เป็นแผนระดับล่างสุด ซึ่งเป็นขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน โดยมุ่งหวังพัฒนาเกษตรกรให้สามารถคิดวิเคราะห์ วางแผนการบริหารจัดการภายในชุมชนของตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการของชุมชน

วีระ นิจไตรรัตน์ (2547 : 16) กล่าวว่า แผนชุมชนหรือแผนแม่บทชุมชน จัดเป็นแผนระดับล่างสุด ซึ่งเป็นขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน เป็นการ

จัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมและเน้นการพึ่งตนเองเป็นหลัก โดยมีหลักการสำคัญ ได้แก่ การแก้ไข ปัญหาต้องเน้นให้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความยากจนในท้องถิ่นของตนเอง ต้องปรับวิธีการแก้ปัญหาแบบกว้างๆมาเป็นการแก้ปัญหาให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย ต้องเพิ่มบทบาท ภาคประชาสังคม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการแก้ปัญหาในระดับ พื้นที่ และปรับบทบาทหน่วยงานภาครัฐจากการสั่งการ ควบคุม และกำกับ มาเป็นการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่ภาคชุมชน

เสรี พงศ์พิศ (2550 : 94) กล่าวว่า แผนแม่บทชุมชนหรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของชุมชนที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น โดยกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เข้าใจศักยภาพที่เป็นทุนที่ แท้จริงของตนเอง และพบแนวทางในการพัฒนาทุนดังกล่าวไปสู่การพึ่งพาตนเอง กระบวนการ เรียนรู้นี้มีมูลนิธิการุณีย์บ้านร่วมกับภาคีที่ทำงานกับชุมชนร่วมกับผู้นำและองค์กรชุมชน ประมวล สังเคราะห์ จากประสบการณ์และตั้งชื่อว่า ประชาพิจัย หรือชื่อเดิมว่า ประชาพิจัยและการพัฒนา (People Research and Development : PR&D) หัวใจของการประชาพิจัยคือ การสร้าง กระบวนการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชน เพื่อให้ชุมชนหลุดพ้นจากวิธีคิดแบบพึ่งพาและรอความช่วยเหลือจากรัฐหรือภายนอก

4.3 กระบวนการจัดทำแผนชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2546 ก : 13 - 20) ได้เสนอขั้นตอนการจัดทำแผนชุมชน รวม 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. ค้นหาผู้นำอาสาสมัคร

ชุมชนหนึ่งๆประกอบด้วยคนที่หลากหลาย ดังนั้น ในกระบวนการจัดทำแผน ชุมชนต้องให้มีผู้แทนจากหลากหลายอาชีพ เป็นเวทีเปิดให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมให้มีการค้นหา ผู้นำอาสาสมัคร เพื่อเป็นแกนนำในการผลักดันการดำเนินงานต่างๆ ตามกระบวนการ ซึ่งควรให้ ชุมชนเป็นผู้คัดเลือกกันเอง การคัดเลือกอาสาสมัครที่จะเป็นแกนนำเข้าร่วมเวทีระดับตำบล จะต้องเป็นผู้แทนของทุกๆหมู่บ้านในตำบล โดยเวทีตำบลควรมีคนไม่เกิน 40 คน เนื่องจากเป็นขนาด ที่สามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ผู้แทนของแต่ละหมู่บ้านโดยทั่วไปเฉลี่ย ประมาณ 3 -5 คน

2. สร้างจิตสำนึกร่วมและกระบวนการทัศนใหม่ของการพัฒนา

การสร้างความตระหนักให้ชุมชนเกิดจิตสำนึก ทัศนคติความเข้าใจร่วมกัน ในคุณค่าและความจำเป็นของการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง แบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน ตลอดจนการ ทำงานเพื่อส่วนรวมให้แก่ชุมชน โดยอยู่บนหลักคิดที่ว่าชุมชนมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้

เข้มแข็งบนพื้นฐานของภูมิปัญญาและทรัพยากรชุมชน เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมา ชุมชนมีโอกาสน้อยมาก หรือไม่มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดทิศทางและแนวทางพัฒนา จึงมีความจำเป็นที่ชุมชนจะต้องปรับวิธีคิด และวิธีทำงาน เน้นการพึ่งพาตนเอง และกำหนดทิศทางพัฒนาตนเอง ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น

3. เรียนรู้พัฒนาการของชุมชน

การให้ชุมชนได้เรียนรู้การพัฒนาชุมชนของตนเองในอดีตที่ผ่านมา และสถานการณ์ของชุมชนในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นการทบทวนตัวเองเข้าใจตนเองพร้อมให้ชุมชนเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอดีต ปัจจุบัน ว่ามีข้อดีข้อด้อยอะไร และผลที่เกิดขึ้นกับชุมชนเป็นอย่างไร

การทบทวนอดีตโดยการให้ชุมชนได้เรียนรู้ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการพึ่งตนเอง และพึ่งพากันเองของชุมชน การให้ชุมชนช่วยกันสะท้อนประวัติชุมชนว่า ในอดีตเป็นอย่างไรบ้างในด้านต่างๆคือ

- 1) ด้านเศรษฐกิจ เช่น การผลิตเพื่อพอกินพอใช้ ปัญหาหนี้สิน
 - 2) ด้านการผลิตการเกษตร เช่น สภาพการผลิต การใช้ปัจจัยการผลิต
 - 3) ด้านสังคม วัฒนธรรมประเพณี ความเชื่อ ความศรัทธาผู้รู้ ภูมิปัญญา พื้นบ้านต่างๆ เช่น ยาสมุนไพร
 - 4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้ แหล่งน้ำ ดิน
- การเข้าใจปัจจุบันการที่ชุมชนได้ร่วมกันวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ในปัจจุบันในด้านต่างๆ คือ
- ด้านเศรษฐกิจ รายรับ-รายจ่าย ต้นทุนการผลิต ราคาผลผลิต หนี้สิน เป็นต้น
 - ด้านสังคม ในเรื่องวิถีชีวิต กลุ่มหรือองค์กร การคมนาคม เป็นต้น
 - ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ในเรื่องน้ำ ดิน ป่าไม้ เป็นต้น

4. ประเมินศักยภาพของชุมชน

การให้ชุมชนค้นหาและเรียนรู้ศักยภาพของชุมชนตนเองโดยการสำรวจข้อมูลในเรื่องจุดแข็งหรือข้อดีในชุมชน เพื่อให้ชุมชนตระหนักถึงคุณค่าของดีที่มีอยู่ เกิดความภาคภูมิใจ รักและหวงแหน พร้อมทั้งจะพัฒนาจากพื้นฐานที่มีให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น อาชีพ รายได้ และคุณภาพชีวิต ประเด็นที่จะต้องเรียนรู้

1) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นอะไรที่สะสมต่อเนื่องมาบ้าง เช่น ภูมิปัญญาเรื่องการทอผ้า ภูมิปัญญาเครื่องมือในการทำเกษตร ฯลฯ แต่การที่จะเป็นภูมิปัญญานั้นจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ ทดสอบ ลองผิดลองถูก ช่วงเวลาหนึ่งก่อนจึงถือเป็นภูมิปัญญาของชุมชนนั้น

2) คน ในด้านผู้นำ ผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นคนของชุมชนที่มีความสามารถในด้านต่างๆ เช่น รอบรู้ในเรื่องการทำนา ทำสวน ทำไร่ การผลิตในรูปแบบต่างๆ แม้กระทั่งในเรื่องการจัดการ บางคนเป็นหมอสุนัขไพรหมอพื้นบ้าน บางคนเป็นช่างไม้ เป็นต้น

3) ทรัพยากรชุมชน แหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากที่ดิน

4) ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และกฎระเบียบของชุมชน

5) องค์กรต่างๆในชุมชน

5. การศึกษาดูงานพื้นที่ต้นแบบ

การศึกษาดูงานพื้นที่ต้นแบบ เป็นการจัดการเรียนรู้ให้แก่ชุมชน โดยให้ชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนได้เรียนรู้ข้อมูลนอกชุมชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในประเด็น

- การบริหารจัดการชุมชนแนวใหม่แบบพึ่งพาตนเอง
- การจัดการกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน
- แนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง
- การพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม รวมคน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและ

ร่วมรับผลจากการกระทำ

- การอยู่ภายใต้กฎระเบียบของสังคมชุมชนที่ทุกคนร่วมคิด

พื้นที่ต้นแบบ คือ พื้นที่ที่ได้ผ่านกระบวนการในการพัฒนาจนประสบผลสำเร็จที่สามารถเป็นแบบอย่างให้พื้นที่อื่นๆ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กล่าวคือ เป็นพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง คน ความรู้ และทรัพยากร ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้

- มีการรวมกลุ่มหรือองค์กรเพื่อจัดการทรัพยากรร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องใน

รูปแบบขององค์กรและเครือข่าย

- มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง และตัดสินใจใช้ทรัพยากรในชุมชนได้อย่าง

เหมาะสม

- มีกระบวนการในการจัดการแก้ไขปัญหาของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

6. กำหนดแผนชุมชนระดับตำบล

ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน เป็นข้อมูลที่ชุมชนได้เรียนรู้จากกระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การสร้างจิตสำนึก และทุกๆเวทีในกระบวนการ ซึ่งมีทั้งข้อมูลในชุมชน และข้อมูลที่เรียนรู้จากนอกชุมชน กล่าวคือ

1) ข้อมูลในชุมชน เป็นข้อมูลที่คนในชุมชนร่วมกันเก็บวิเคราะห์ทั้งที่เป็นข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลศักยภาพ ปัญหา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน/ผู้รู้ ทู่นในสังคม และข้อมูลเศรษฐกิจของชุมชน

2) ข้อมูลนอกชุมชน เป็นข้อมูลที่มีผลกระทบต่อชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อมเช่นเศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนข้อมูลที่ได้เรียนรู้จากการศึกษา

7. ประชาพิจารณ์แผนชุมชน

แผนชุมชนที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้จะต้องสร้างความเข้าใจกับสมาชิกในชุมชนทั้งหมด เพื่อให้สมาชิกในชุมชนได้รับรู้ว่าชุมชนจะพัฒนาไปอย่างไร มีแผนงาน/โครงการอะไรบ้างที่จะดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมาย พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่างๆ เพราะในกระบวนการเรียนรู้ ในการจัดทำแผนชุมชนอาจมีแกนนำเพียงบางส่วนเท่านั้นที่มาร่วมดำเนินการ และให้สมาชิกชุมชนร่วมตัดสินใจในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และยังเป็นภาระหาแนวร่วมที่จะร่วมกันพัฒนาในชุมชน

8. การดำเนินงานตามแผน

แผนชุมชนเมื่อผ่านกระบวนการประชาพิจารณ์แผนแล้วต้องพร้อมและสามารถปฏิบัติได้ทันที เพราะเป็นแผนแบบพึ่งตนเอง ดำเนินการตามศักยภาพของตนเองเท่าที่จะดำเนินการได้ ก่อนขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนและปัจจัยภายนอก แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกแผนงานชุมชนจะสามารถดำเนินการได้เองทั้งหมด อาจมีบางกิจกรรมที่ชุมชนจะต้องขอรับการสนับสนุนจากภายนอกด้วย ดังนั้น เจ้าหน้าที่และหน่วยงานต่างๆจะต้องเข้ามาช่วยสนับสนุนให้แผนสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยการสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการความรู้ และทักษะเพื่อปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งการบริหารงานจัดการ

9. ติดตาม นิเทศ และประเมินผล

การดำเนินงานของชุมชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการติดตาม นิเทศ และประเมินผล โดยชุมชนเป็นหลักดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และกำหนดแนวทางแก้ไข

กรมการพัฒนาชุมชน (2550 : 10-23) เสนอขั้นตอนการจัดทำแผนชุมชนไว้โดยสรุป รวม 4 ขั้นตอนใหญ่ ดังนี้

- 1.เตรียมทีมงาน สร้างทีมวิทยากรระดับอำเภอ เป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ตรวจสอบคุณภาพแผนชุมชน ศึกษาข้อมูลพื้นฐานชุมชน
- 2.เตรียมชุมชนค้นหาผู้นำ สร้างการศึกษาเพื่อพัฒนาเผยแพร่ความคิดผู้นำ ค้นหาและสร้างคณะทำงานในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มพูนความสามารถอาสาสมัครและคณะทำงานในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างความมั่นใจและเพิ่มทัศนคติที่ดีต่องาน
- 3.การจัดทำแผนชุมชน ให้การศึกษาชุมชนด้วยการให้ชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเอง ออกแบบเครื่องมือจัดเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ข้อมูลชุมชน ประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนข้อมูลกลับสู่ชุมชน ร่างแผนชุมชน จัดทำแผนชุมชนฉบับชุมชน ประชาพิจารณ์แผนชุมชนและเสนอแผน จัดทำรูปแบบเอกสารแผนชุมชนฉบับประชาชน
- 4.ดำเนินการพัฒนาชุมชน กระบวนการชุมชนผลักดันเคลื่อนไหวงานตามแผนชุมชน ประสานการปฏิบัติร่วมกับภาคีการพัฒนา

นอกจากนี้ เสรี พงศ์พิศ (2550 : 101) ยังอธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทชุมชน ซึ่งเน้นการใช้เวทีประชาคมเป็นหลัก รวม 7 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมการ (เตรียมนักวิจัยชุมชน เตรียมชุมชน)
2. เวทีที่ 1 เปิดโลกแห่งการเรียนรู้ ทำความเข้าใจวิถีการ
3. เวทีที่ 2 นำข้อมูลรายรับ รายจ่ายหนี้สินมาวิเคราะห์
4. เวทีที่ 3 นำข้อมูลทรัพยากรมาวิเคราะห์
5. เวทีที่ 4 นำข้อมูลการไปศึกษาดูงานมาวิเคราะห์
6. เวทีที่ 5 นำแผนแม่บทหมู่บ้านมาร่างระดับตำบล
7. เวทีที่ 6 ประชาพิจารณ์แผนระดับตำบล

สรุป แผนชุมชน หมายถึง แผนที่เกิดจากความคิดของคนในชุมชนที่ร่วมกัน คิดแบบมีส่วนร่วมและจัดทำขึ้น ซึ่งเป็นแผนจากล่างขึ้นสู่บน และสะท้อนปัญหาความต้องการตาม ศักยภาพของชุมชน ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนชุมชนมี 4 ขั้นตอนหลัก คือ

- 1.การเตรียมทีมระดับตำบล
2. การจัดเก็บข้อมูล/การปรับแผนชุมชน
3. การจัดทำประชาคม/ประชาพิจารณ์

4. การบูรณาการแผนชุมชน

5. การจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคกลาง

การจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ทั่วประเทศในปี 2542 จำแนกเป็น 1) ศูนย์นำร่อง ในปี พ.ศ. 2542 จำนวน 82 ศูนย์ จังหวัดละ 1 ศูนย์ ร่วมกับศูนย์นำร่องระดับประเทศ 6 ศูนย์

2) ศูนย์ก่อตั้งให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ให้ครบทุกตำบลที่มีการประกอบอาชีพการเกษตร ภายใน วันที่ 20 กันยายน 2542

วัตถุประสงค์หลักที่สำคัญคือ เพื่อให้สามารถบริการแก่เกษตรกรแบบเบ็ดเสร็จ จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการวางแผน และการพัฒนาตนเอง และพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานของชุมชน รวมทั้งการเสนอแนะให้มีการใช้ ประโยชน์จากงบประมาณจากองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำ ตำบลทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก

ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จัดทำโครงการบูรณาการแผนชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและเอาชนะความยากจน ในปี พ.ศ. 2545

วัตถุประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของ ชุมชนในการจัดการพัฒนา และแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นของตนเองในทุกๆ ด้าน ตามความต้องการ ของชุมชน โดยใช้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนเป็นเครื่องมือนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเอง และเอาชนะความยากจน

พื้นที่ดำเนินการ ในพื้นที่ทุกตำบล/เทศบาล ใน 75 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)
ระยะเวลาดำเนินการ 3 ปี (พ.ศ. 2545 – 2548)

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นแกนกลาง และหน่วยงานภาคี รับผิดชอบแต่ละจังหวัด (เน้นเฉพาะภาคกลาง)

กรมส่งเสริมการเกษตร รับผิดชอบพื้นที่ 22 จังหวัด(พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รับผิดชอบพื้นที่ 23 จังหวัด (นนทบุรี ลพบุรี สระบุรี)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน รับผิดชอบพื้นที่ 14 จังหวัด (ปทุมธานี ชัยนาท สิงห์บุรี)
กรมการพัฒนาชุมชน รับผิดชอบพื้นที่ 16 จังหวัด
กรมกิจการพลเรือนทหาร รับผิดชอบพื้นที่ชายแดน 368 ตำบล ใน 30 จังหวัด

ระยะที่ 3 กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศ “ระเบียบวาระแห่งชุมชน” เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2550

วัตถุประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนตื่นตัวเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างจริงจัง ด้วยกระบวนการแผนชุมชน ร่วมกับภาคี 4 กระทรวงหลัก ประกอบด้วย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม และภาคีการพัฒนา 9 หน่วยงาน

ทั้งนี้ กรมการพัฒนาชุมชน ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) จัดทำระบบฐานข้อมูลคุณภาพแผนชุมชนในปี 2548 ปรากฏว่า จังหวัดในเขตภาคกลาง 8 จังหวัด มีผลการสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ฐานข้อมูลคุณภาพแผนชุมชนปี 2548

ที่	จังหวัด	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนหมู่บ้านที่มีแผนชุมชน	ร้อยละของหมู่บ้านที่มีแผนชุมชน	ผลการประเมินคุณภาพแผนฯ จากหมู่บ้านที่มีแผน					
					ระดับ A	ระดับ B	ระดับ C	ระดับ D	ระดับ E	ระดับ F
1.	ชัยนาท	552	492	89.13	492	100	0	0.00	0	0.00
2.	ลพบุรี	1,187	1,073	90.40	128	11.93	255	23.77	690	68.31
3.	สระบุรี	1,004	895	89.14	170	18.99	325	36.31	800	44.69
4.	สิงห์บุรี	414	1,004	72.71	0	0.00	100	33.22	201	66.78
5.	นนทบุรี	432	414	68.29	83	28.14	62	21.02	150	50.85
6.	ปทุมธานี	511	432	65.95	2	0.59	77	22.85	258	76.56
7.	พระนครศรีอยุธยา	1,517	511	74.82	244	21.50	566	49.87	325	28.63
8.	อ่างทอง	572	1517	76.05	93	21.38	183	42.07	159	36.55

หมายเหตุ การกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน โดยเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดหลัก 4 ตัวชี้วัด คือ (1) การใช้ข้อมูลบัญชีรับ – จ่ายครัวเรือน ร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำแผน

ร้อยละ 70 ขึ้นไป (2) ตัวแทนครัวเรือนในหมู่บ้านเข้าร่วมเวทีประชาคมการจัดทำแผนร้อยละ 70 ขึ้นไป (3) การมีส่วนร่วมของ อบต. ในการจัดทำแผนตั้งแต่ต้น และ (4) การมีแผนเป็นลายลักษณ์อักษร

ระดับดี (A) หมายถึง แผนชุมชนที่มีองค์ประกอบทั้ง 4 ตัวชี้วัด

ระดับปานกลาง (B) หมายถึง แผนชุมชนที่มีองค์ประกอบ 3 ใน 4 ตัวชี้วัด

ระดับต้องปรับปรุง (C) หมายถึง แผนชุมชนที่มีองค์ประกอบน้อยกว่า 3 ใน 4 ตัวชี้วัด

ที่มา : กรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2548)

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ในการจัดทำแผนชุมชน ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านบทบาทการดำเนินงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ซึ่งได้นำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ธวัชพันธ์ พานิชโยทัย (2540 : 71-77) ได้ศึกษาบทบาทของเกษตรตำบล

ในการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่ เคยเข้าร่วมกิจกรรมและช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล และเห็นว่างานขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญทัดเทียมกันเพราะมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการพัฒนาประชาชน กิจกรรมที่เกษตรตำบลส่วนใหญ่ได้เข้าไปร่วมทำกับ อบต. เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนและให้ข้อมูล การประชุม การพิจารณากลับกรองงานและแก้ไขปัญหา การสนับสนุนและการติดตามผล สำหรับในด้านปัญหาในการทำงาน ได้แก่ ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่จะเข้าไปสนับสนุนงานของ อบต. รวมทั้งบทบาทของเกษตรตำบลที่จะเข้าไปสนับสนุนยังไม่มีชัดเจนเช่นกัน

เอกชัย โอเจริญ และคณะ (2542 : 103 -110) ได้ศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการผลักดันแผนพัฒนาการเกษตรประจำตำบลเพื่อรับการสนับสนุนจาก อบต. พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรดำเนินการจัดทำแผนงานโครงการและกิจกรรมด้านการเกษตรเสนอ อบต. โดยดำเนินบทบาทในระดับปานกลาง ได้แก่ การผลักดันแนวทางการพัฒนาการเกษตรให้เป็นแผนพัฒนาการเกษตรของ อบต. ส่วนบทบาทที่ดำเนินการในระดับต่ำ

ได้แก่ การเป็นผู้จัดทำโครงการส่งเสริมการเกษตรทั้งในและนอกภาคการเกษตรเสนอ อบต. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีโครงการด้านการเกษตร จัดทำโครงการเสนอ อบต. และบทบาทในการมีส่วนร่วมกับการเกษตรกร กลุ่ม/สถาบันเกษตรกร ในการจัดทำโครงการพัฒนาการเกษตรเสนอ อบต. และบทบาทในการติดตามประเมินผลและการรายงาน

ลำดวน ชันซ้อน (2544 : 57-62) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของเกษตรตำบล

ในการวางแผนพัฒนาการเกษตรและการสำรวจและรวบรวมสถิติข้อมูล พบว่า เกษตรตำบลมีการปฏิบัติจริงตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก ได้แก่ การสำรวจและรวบรวมสถิติข้อมูล การวางแผนและพัฒนาการเกษตร การส่งเสริมรวมกลุ่ม การสนับสนุนการปฏิบัติงาน อบต. และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น

อภิรักษ์ หลักชัยสกุล (2545 : 102-117) ได้ศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตจังหวัดนครนายก พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติในระดับมาก ทั้งในบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ได้แก่ การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และวิธีการแนะนำส่งเสริมการเกษตรโดยการเยี่ยมเยียนเกษตรกรที่บ้านและที่แปลงไร่นา การทดสอบสมมุติฐานพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างบทบาทของเจ้าหน้าที่ที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน การเลื่อนขั้น จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ที่พักอาศัยและการอยู่ร่วมกับครอบครัว ปัญหาและความต้องการ ได้แก่ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการเกษตร และการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี มีทองกลาง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของ

ผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในการจัดเวทีชุมชนและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล พบว่า ร้อยละ 21.7 ได้จัดทำเวทีชุมชนและจัดทำแผนพัฒนาตำบลเป็นรูปเล่มแล้ว ในด้านข้อมูลและสถิติที่ส่วนใหญ่จัดทำเป็นรูปเล่มแล้ว ในด้านข้อมูลและสถิติที่จัดทำไว้ใช้ประจำศูนย์ ส่วนใหญ่มีการจัดทำ แผนที่แสดงขอบเขตตำบล แผนที่แสดงการใช้ที่ดิน และกลุ่มชุดดิน แผนที่แสดงแหล่งน้ำ แผนที่แสดงจุดสาธิต สถิติน้ำฝน และข้อมูลวิชาการด้านพืช

สุวิทย์ ญาติพร้อม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของ

ผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความต้องการความรู้ในระดับมาก ได้แก่ การจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม การจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณเพื่อสนับสนุนแนวทางการพัฒนาการเกษตร

ของตำบล การจัดทำแนวทางพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน และการจัดเวทีชาวบ้านในงานส่งเสริมการเกษตร

นรินทร์ เข้มพิมาย และสุกัญญา ศรีทองกูร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล พบว่าผู้อำนวยการศูนย์ฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุราชการเฉลี่ย 20 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการสนับสนุนในระดับมาก 12 ประเด็น ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายในการประชุมและค่าตอบแทนคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ 2)งบประมาณสนับสนุนในการจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อประจำศูนย์ 3) การพัฒนาจุดสาธิต/แปลงเรียนรู้ 4) เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการเกษตรเพื่อบริการเกษตรกร 5) อุปกรณ์โสตและเครื่องอำนวยความสะดวก 6) การศึกษาวิจัยปัญหาของเกษตรกรของชุมชน 7) การพัฒนาวิทยากรเกษตรกร/กรรมการศูนย์ 8) เอกสาร/คำแนะนำเพื่อแจกเกษตรกรในการฝึกอบรม/ถ่ายทอดความรู้ 9) ปัจจัยการผลิตและวัสดุเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มอาชีพตามแผนพัฒนาการเกษตร 10) การสนับสนุนทางวิชาการแก่จังหวัด 11) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนชุมชน 12) การจัดทำมาตรฐานศูนย์ โดยมีตัวชี้วัดเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานศูนย์บริการแต่ละประเภท

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล (เกษตรตำบล) และหรือบทบาทในฐานะผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล พบว่า ปัญหาด้านโครงสร้างของระบบราชการและปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ มีผลต่อบทบาทในการกำหนดแนวทางพัฒนาด้านการเกษตรระดับตำบลผ่านแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งความชัดเจนในบทบาทและการรับรู้ในบทบาท จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชนในเขตภาคกลาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งมีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคกลาง ที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้น ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 จนถึงวันที่มีการตอบแบบสอบถาม รวม 9 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง จำนวน 373 ราย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 : 725-727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
e	=	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (การวิจัยครั้งนี้กำหนดความ

คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5%)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{373}{1 + 373(0.05)^2}$$
$$n = 193$$

จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 193 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.74 ของประชากรทั้งหมด แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่สังกัดทุกสำนักงานเกษตรอำเภอของทั้ง 9 จังหวัด ดังนี้

1.2.1 กำหนดตัวอย่างในแต่ละอำเภอและจังหวัด ตามสัดส่วนให้ได้
จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

1.2.2 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ในแต่ละ
อำเภอ ตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 1.2.1 รายละเอียดดังตารางที่ 3.1
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	จังหวัด/อำเภอ	จำนวนประชากร (ราย)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ราย)
1	กรุงเทพมหานคร	13	6
	1.1 เขตตลิ่งชัน	6	3
	1.2 เขตมีนบุรี	3	1
	1.3 เขตลาดกระบัง	4	2
2	ชัยนาท	41	21
	2.1 อำเภอเมืองชัยนาท	8	4
	2.2 อำเภอเนินขาม	3	1
	2.3 อำเภอหนองมะโมง	2	1
	2.4 อำเภอมโนรมย์	4	2
	2.5 อำเภอวัดสิงห์	5	3
	2.6 อำเภอสรรคบุรี	5	3
	2.7 อำเภอสรรพยา	6	3
	2.8 อำเภอหันคา	8	4
3	นนทบุรี	25	13
	3.1 อำเภอเมืองนนทบุรี	5	3
	3.2 อำเภอปากเกร็ด	4	2
	3.3 อำเภอบางใหญ่	5	3
	3.4 อำเภอบางบัวทอง	3	1
	3.5 อำเภอบางกรวย	3	1
	3.6 อำเภอไทรน้อย	5	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	จังหวัด/อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
4	ปทุมธานี	30	16
	4.1 อำเภอเมืองปทุมธานี	4	2
	4.2 อำเภอลาดหลุมแก้ว	5	3
	4.3 อำเภอธัญบุรี	2	1
	4.4 อำเภอลาดหลุมแก้ว	3	1
	4.5 อำเภอลำลูกกา	6	3
	4.6 อำเภอสามโคก	5	3
	4.7 อำเภอหนองเสือ	5	3
5	พระนครศรีอยุธยา	67	34
	5.1 อำเภอพระนครศรีอยุธยา	5	3
	5.2 อำเภอบางปะหัน	4	2
	5.3 อำเภอท่าเรือ	4	2
	5.4 อำเภอนครหลวง	6	3
	5.5 อำเภอบางซ้าย	4	2
	5.6 อำเภอบางไทร	5	3
	5.7 อำเภอบางบาล	4	2
	5.8 อำเภอบางปะอิน	3	1
	5.9 อำเภอบ้านแพรก	4	2
	5.10 อำเภอผักไห่	4	2
	5.11 อำเภอภาชี	4	2
	5.12 อำเภอมหาราช	4	2
	5.13 อำเภอลาดบัวหลวง	3	1
	5.14 อำเภอวังน้อย	3	1
	5.15 อำเภอเสนา	5	3
	5.16 อำเภออุทัย	5	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	จังหวัด/อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
6	ลพบุรี	78	40
	6.1 อำเภอเมืองลพบุรี	14	7
	6.2 อำเภอโคกเจริญ	5	3
	6.3 อำเภอโคกสำโรง	9	4
	6.4 อำเภอชัยบาดาล	10	5
	6.5 อำเภอท่าม่วง	8	4
	6.6 อำเภอท่าหลวง	5	3
	6.7 อำเภอบ้านหมี่	8	4
	6.8 อำเภอพัฒนานิคม	7	4
	6.9 อำเภอลำสนธิ	3	1
	6.10 อำเภอสระโบสถ์	4	2
	6.11 อำเภอหนองม่วง	5	3
7	สระบุรี	53	27
	7.1 อำเภอเมืองสระบุรี	3	1
	7.2 อำเภอแก่งคอย	5	3
	7.3 อำเภอเฉลิมพระเกียรติฯ	3	1
	7.4 อำเภอดอนพุด	3	1
	7.5 อำเภอบ้านหมอ	5	3
	7.6 อำเภอพระพุทธบาท	5	2
	7.7 อำเภอมวกเหล็ก	5	3
	7.8 อำเภอวังม่วง	3	1
	7.9 อำเภอวิหารแดง	4	2
	7.10 อำเภอเสาไห้	4	2
	7.11 อำเภอหนองแค	4	2
	7.12 อำเภอหนองแซง	5	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	จังหวัด/อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	7.13 อำเภอหนองโดน	4	2
8	สิงห์บุรี	34	19
	8.1 อำเภอเมืองสิงห์บุรี	7	4
	8.2 อำเภอค่ายบางระจัน	5	3
	8.3 อำเภอท่าช้าง	3	1
	8.4 อำเภอบางระจัน	5	3
	8.5 อำเภอพรหมบุรี	5	3
	8.6 อำเภออินทร์บุรี	9	5
9	อ่างทอง	32	17
	9.1 อำเภอเมืองอ่างทอง	4	2
	9.2 อำเภอไชโย	4	2
	9.3 อำเภอป่าโมก	4	2
	9.4 อำเภอโพธิ์ทอง	6	3
	9.5 อำเภอวิเศษชัยชาญ	7	4
	9.6 อำเภอสามโก้	2	1
	9.7 อำเภอแสวงหา	5	3
	รวม	373	193

2. เครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการตรวจแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 การสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัด มาตราวัด และระดับการวัด จากนั้น จึงนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ตำแหน่งทางราชการ ประสบการณ์ในภารกิจเกษตรตำบล จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่รับผิดชอบในพื้นที่ตำบลปัจจุบัน การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน การเป็นวิทยากรกระบวนการ และการบูรณาการแผนชุมชน และประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดมีคำตอบให้เลือก และเติมคำตอบลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เป็นลักษณะคำถามให้เลือกตอบถูก-ผิด เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน จำนวน 20 ข้อ โดยมีการให้คะแนน คือ ตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

ตอนที่ 3 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน เป็นลักษณะคำถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมและทักษะ แบ่งเป็นด้านความพร้อม 7 ข้อ ด้านทักษะ 5 ข้อ ระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับน้อยที่สุด
2	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับน้อย
3	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับปานกลาง
4	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับมาก
5	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน เป็นลักษณะคำถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการจัดทำแผนชุมชนในด้านต่าง 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน จำนวน 7 บทบาท (2) ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน จำนวน 9 บทบาท (3) ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน จำนวน 5 บทบาท (4) ด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 6 บทบาท ซึ่งแบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1	=	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
2	=	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
3	=	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

- 4 = มีการปฏิบัติในระดับมาก
 5 = มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

และบทบาทใดที่กลุ่มตัวอย่างระบุว่ามีการปฏิบัติในระดับน้อย-น้อยที่สุด ให้มีการระบุเหตุผล โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน เป็นลักษณะคำถามให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจแบ่งเป็นความพึงพอใจด้านทีมงาน 7 ข้อ ด้านกระบวนการจัดทำแผนชุมชน 5 ข้อ ระดับความพึงพอใจแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1 = มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด
 2 = มีความพึงพอใจระดับน้อย
 3 = มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
 4 = มีความพึงพอใจระดับมาก
 5 = มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน เป็นคำถามแบบปลายปิด เพื่อเป็นการจัดหมวดหมู่ของปัญหา และแบบปลายเปิดเพื่อเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ให้รายละเอียดของปัญหาหรือข้อเสนอแนะ แบ่งตามบทบาท 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน (2) ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน (3) ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน (4) ด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ

2.1.2 การตรวจสอบแบบสอบถาม หลังจากสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว) ได้นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (content validity) แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ชัดเจน และถูกต้องตามเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอเดิมบางนางบวช อำเภอเมืองสุพรรณบุรี และอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 28 ราย แล้วจึงนำมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้สมบูรณ์และมีความถูกต้องตามเนื้อหาที่ต้องการวัดให้มากที่สุด

2.1.3 การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (reliability) นำแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่

ทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 28 ราย ดังกล่าวข้างต้น มาทดสอบความเชื่อถือได้ โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency reliability) ตามสูตรของครอนแบคอัลฟา (Cronbach alpha formula) โดยใช้กับคำถามคำตอบที่เป็นมาตราประเมินค่า (rating scale) จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ ความพร้อมและทักษะ บทบาท และความพึงพอใจ ผลการทดสอบค่าครอนแบคอัลฟา ประเด็นคำถามความพร้อมและทักษะ ได้ค่า $\alpha = 0.9261$ ประเด็นคำถามบทบาท ได้ค่า $\alpha = 0.9656$ และประเด็นคำถามความพึงพอใจ ได้ค่า $\alpha = 0.9370$ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้อย่างมาก

2.2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ประเด็น 1, 2, 3, 5 ในตอนที่ 7 และเสนอผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 4 ในตอนที่ 4 และประเด็นที่ 8 ในตอนที่ 6.1 และ 6.2 กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ประเด็นการสนทนา 6 ประเด็น ได้แก่ (1) ลักษณะแผนชุมชนในความคาดหวัง (2) การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนชุมชน (3) การดำเนินการเพื่อให้เกษตรกร/หน่วยงาน/องค์กรต่างๆสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน (4) ความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน (5) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดทำแผนชุมชน และ (6) ปัญหาและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การสอบถามผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ผู้แทนของสำนักงานเกษตรจังหวัด 9 จังหวัด เพื่อนำส่งกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด และได้รับแบบสอบถามคืน 193 ชุด ครบตามจำนวนที่ต้องการ ช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 19 ธันวาคม 2551 – 31 มกราคม 2552

3.2 การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล จำนวน 3 ครั้ง กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี สำนักงานเกษตรอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานเกษตรอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2551 , 22 และ 27 มกราคม 2552 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 2 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน รวม 20 ข้อ คะแนนเต็ม 20 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแปลความหมายเพื่อจัดระดับความรู้ โดยมีเกณฑ์ในการจัดระดับความรู้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 – 4 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ระดับน้อยที่สุด
5 – 8 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ระดับน้อย
9 – 12 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ระดับปานกลาง
13 – 16 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ระดับมาก
17 – 20 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแปลความหมายเพื่อจัดระดับความพร้อมและทักษะ โดยมีเกณฑ์ในการจัดระดับความพร้อมและทักษะเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	=	มีความพร้อมหรือทักษะระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแปลความหมายเพื่อจัดระดับการปฏิบัติบทบาท โดยมีเกณฑ์ในการจัดระดับการปฏิบัติตามบทบาทเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	=	มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	=	มีการปฏิบัติระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	=	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	=	มีการปฏิบัติระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	=	มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแปลความหมายเพื่อจัดระดับความพึงพอใจ โดยมีเกณฑ์ในการจัดระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	=	มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	=	มีความพึงพอใจระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	=	มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	=	มีความพึงพอใจระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	=	มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ประเด็นข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่ และสรุปประเด็นสาระสำคัญของการสนทนาตามหัวข้อที่กำหนด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชนในเขตภาคกลาง มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

ตอนที่ 2 ความรู้ ความพร้อม และทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

ตอนที่ 3 ความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน

ตอนที่ 4 บทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

ตอนที่ 7 แผนชุมชนที่คาดหวัง การเสริมศักยภาพของเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนของหน่วยงาน และผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำแผนชุมชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ตำแหน่งทางราชการ ประสบการณ์ในภารกิจเกษตรตำบล จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่รับผิดชอบในพื้นที่ตำบลปัจจุบัน การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรกระบวนการ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบูรณาการแผนชุมชน และประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

n = 193		
ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	116	60.1
- หญิง	77	39.9
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	16	8.3
- 31-40 ปี	21	10.9
- 41-50 ปี	114	59.1
- มากกว่า 50 ปี	42	21.7
อายุเฉลี่ย = 45.63 ปี	ค่าสูงสุด = 58 ปี	
S.D. = 7.736 ปี	ค่าต่ำสุด = 24 ปี	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	2	1.0
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	9	4.7
- ปริญญาตรี	173	89.6
- ปริญญาโท	9	4.7
4. สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด		
- ส่งเสริมการเกษตร	98	50.8
- พืชศาสตร์	53	27.5
- สัตวศาสตร์	8	4.1
- ประมง	3	1.6
- คหกรรมศาสตร์	11	5.7
- ปฐพีวิทยา	5	2.6
- เทคโนโลยีการเกษตร	3	1.6
- อื่นๆ	12	6.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 193		
ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5.อายุราชการ		
- ไม่เกิน 10 ปี	40	20.7
- 11-20 ปี	18	9.3
- 21-30 ปี	122	63.2
- มากกว่า 30 ปี	13	6.8
อายุราชการเฉลี่ย = 21.14 ปี ค่าสูงสุด = 34 ปี		
S.D. = 9.788 ปี ค่าต่ำสุด = 1 ปี		
6.ตำแหน่งทางราชการ		
- เจ้าพนักงานการเกษตร	22	11.4
- เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร	2	1.0
- นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	169	87.6
7.ประสบการณ์ในภารกิจเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล		
- ไม่เกิน 10 ปี	59	30.6
- 11-20 ปี	22	11.4
- 21-30 ปี	106	54.9
- มากกว่า 30 ปี	6	3.1
ประสบการณ์เฉลี่ย = 18.75 ปี ค่าสูงสุด = 32 ปี		
S.D. = 10.273 ปี ค่าต่ำสุด = 1 ปี		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 193

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
8.จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ		
- 1 ตำบล	58	30.1
- 2 ตำบล	85	44.0
- 3 ตำบล	43	22.3
- มากกว่า 3 ตำบล	7	3.6
จำนวนตำบลรับผิดชอบเฉลี่ย = 1.99 ตำบล	ค่าสูงสุด = 4 ตำบล	
S.D. = 0.820 ตำบล	ค่าต่ำสุด = 1 ตำบล	
9.จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ		
- ไม่เกิน 10 หมู่บ้าน	33	17.1
- 11-20 หมู่บ้าน	106	54.9
- 21-30 หมู่บ้าน	48	24.9
- มากกว่า 30 หมู่บ้าน	6	3.1
จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบเฉลี่ย = 16.71 หมู่บ้าน	ค่าสูงสุด=45หมู่บ้าน	
S.D. = 7.051 หมู่บ้าน	ค่าต่ำสุด=4 หมู่บ้าน	
10.ระยะเวลาที่รับผิดชอบในพื้นที่ตำบลปัจจุบัน		
- ไม่เกิน 5 ปี	112	58.0
- 6-10 ปี	38	19.7
- 11-15 ปี	15	7.8
- มากกว่า 15 ปี	28	14.5
ระยะเวลารับผิดชอบเฉลี่ย = 7.72 ปี	ค่าสูงสุด = 32 ปี	
S.D. = 7.775 ปี	ค่าต่ำสุด = 1 ปี	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลมีข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ดังนี้
เพศ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.1) เป็นเพศชาย ส่วนที่เหลือ (ร้อยละ 39.9) เป็นเพศหญิง

อายุ เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 59.1) มีอายุ 41-50 ปี รองลงมา ร้อยละ 21.7 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 10.9 มีอายุ 31-40 ปี และร้อยละ 8.3 มีอายุไม่เกิน 30 ปี โดยเจ้าหน้าที่อายุน้อยที่สุด 24 ปี อายุสูงสุด 58 ปี และอายุเฉลี่ย 45.63 ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.6) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่เหลือเจ้าหน้าที่ส่วนน้อย (ร้อยละ 4.7 , 4.7 และ 1.0) จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาโท และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามลำดับ

สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด เจ้าหน้าที่ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.8) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาส่งเสริมการเกษตร รองลงมา ร้อยละ 27.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิทยาศาสตร์ ส่วนที่เหลือส่วนน้อยกระจายสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยร้อยละ 5.7 จบคหกรรมศาสตร์ ร้อยละ 4.1 จบสัตวศาสตร์ ร้อยละ 2.6 จบปฐมวัยวิทยา ร้อยละ 1.6 และ 1.6 เท่ากัน จบประมง และเทคโนโลยีการเกษตร ตามลำดับ

อายุราชการ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.2) มีอายุราชการ 21-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 20.7 มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 9.3 มีอายุราชการ 11-20 ปี และร้อยละ 6.8 มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี โดยเจ้าหน้าที่มีอายุราชการสูงสุด 34 ปี อายุราชการต่ำสุด 1 ปี และอายุราชการเฉลี่ย 21.14 ปี

ตำแหน่งทางราชการ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.6) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รองลงมา ร้อยละ 11.4 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร ที่เหลือร้อยละ 1.0 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร

ประสบการณ์ในภารกิจเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.9) มีประสบการณ์ในภารกิจเกษตรตำบล 21-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 30.6 มีประสบการณ์ในภารกิจเกษตรตำบลไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 11.4 มีประสบการณ์ 11-20 ปี ที่เหลือร้อยละ 3.1 มีประสบการณ์มากกว่า 30 ปี โดยเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในภารกิจเกษตรตำบลสูงสุด 32 ปี ประสบการณ์ต่ำสุด 1 ปี และประสบการณ์เฉลี่ย 18.75 ปี

จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ร้อยละ 44.0 รับผิดชอบ 2 ตำบล รองลงมา ร้อยละ 30.1 รับผิดชอบ 1 ตำบล ร้อยละ 22.3 รับผิดชอบ 3 ตำบล ที่เหลือร้อยละ 3.6 รับผิดชอบ มากกว่า 3 ตำบล โดยเจ้าหน้าที่มีจำนวนตำบลที่รับผิดชอบสูงสุด 4 ตำบล ต่ำสุด 1 ตำบล และ เจ้าหน้าที่มีจำนวนตำบลที่รับผิดชอบเฉลี่ย 1.99 ตำบล

จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.9) รับผิดชอบ 11-20 หมู่บ้าน รองลงมา ร้อยละ 24.9 รับผิดชอบ 21-30 หมู่บ้าน ร้อยละ 17.1 รับผิดชอบ ไม่เกิน 10 หมู่บ้าน ที่เหลือร้อยละ 3.1 รับผิดชอบมากกว่า 30 หมู่บ้าน โดยเจ้าหน้าที่มี จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบสูงสุด 45 หมู่บ้าน ต่ำสุด 4 หมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่มีจำนวนหมู่บ้านที่ รับผิดชอบเฉลี่ย 16.71 หมู่บ้าน

ระยะเวลาที่รับผิดชอบในพื้นที่ตำบลปัจจุบัน เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58.0) รับผิดชอบพื้นที่ตำบลปัจจุบันมาแล้วไม่เกิน 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 19.7 รับผิดชอบตำบล ปัจจุบันมาแล้ว 6-10 ปี ร้อยละ 14.5 รับผิดชอบตำบลปัจจุบันมาแล้วมากกว่า 15 ปี และร้อยละ 7.8 รับผิดชอบตำบลปัจจุบันมาแล้ว 11-15 ปี โดยเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตำบลปัจจุบันมาแล้วสูงสุด 32 ปี ต่ำสุด 1 ปี และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตำบลปัจจุบันเฉลี่ย 7.72 ปี

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรประจำตำบล

n = 193		
ข้อมูลการฝึกอบรมและประสบการณ์	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ แผนชุมชน		
- ไม่เคยได้รับ	20	10.4
- ได้รับ	173	89.6
แหล่งความรู้ที่ได้รับ (n = 173)		
- กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด	163	94.2
- กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด	72	41.6
- สถาบันการศึกษา	35	20.2
- มูลนิธิ/ภาคเอกชน	17	9.8
- อื่นๆ	8	4.6
2. การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นวิทยากร กระบวนการ		
- ไม่เคยได้รับ	28	14.5
- ได้รับ	165	85.5
แหล่งความรู้ที่ได้รับ (n = 165)		
- กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด	155	93.9
- กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด	46	27.9
- สถาบันการศึกษา	21	12.7
- มูลนิธิ/ภาคเอกชน	16	9.7
- อื่นๆ	6	3.6

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n=193		
ข้อมูลฝึกอบรมและประสบการณ์	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
3. การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบูรณาการแผนชุมชน		
- ไม่เคยได้รับ	36	18.7
- ได้รับ	157	81.3
แหล่งความรู้ที่ได้รับ (n = 157)		
- กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด	144	91.7
- กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด	62	39.5
- สถาบันการศึกษา	20	12.7
- มูลนิธิ/ภาคเอกชน	14	8.9
- อื่นๆ	6	3.8
4. ประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชน		
- ไม่เกิน 5 ปี	106	54.9
- 6-10 ปี	60	31.1
- 11-15 ปี	13	6.7
- มากกว่า 15 ปี	14	7.3
ประสบการณ์เฉลี่ย = 6.77 ปี	ค่าสูงสุด = 25 ปี	
S.D. = 5.252 ปี	ค่าต่ำสุด = 1 ปี	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า

การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.6) ได้รับการฝึกอบรม ที่เหลือร้อยละ 10.4 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม สำหรับเจ้าหน้าที่ที่เคยได้รับการฝึกอบรม พบว่า แหล่งความรู้ที่ได้รับของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.2) คือ กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด แหล่งความรู้รองลงมา ร้อยละ 41.6 คือกรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด ร้อยละ 20.2 คือสถาบันการศึกษา ร้อยละ 9.8 คือมูลนิธิ/ภาคเอกชน

การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรกระบวนการ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.5) ได้รับการฝึกอบรม ที่เหลือร้อยละ 14.5 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม สำหรับเจ้าหน้าที่ที่เคยได้รับการฝึกอบรม พบว่า แหล่งความรู้ที่ได้รับของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.9) คือ กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด แหล่งความรู้รองลงมา ร้อยละ 27.9 คือ กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด ร้อยละ 12.7 คือ สถาบันการศึกษา ร้อยละ 9.7 คือ มูลนิธิ/ภาคเอกชน

การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบูรณาการแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.3) ได้รับการฝึกอบรม ที่เหลือร้อยละ 18.7 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม สำหรับเจ้าหน้าที่ที่เคยได้รับการฝึกอบรม พบว่า แหล่งความรู้ที่ได้รับของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.7) คือ กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด แหล่งความรู้รองลงมา ร้อยละ 39.5 คือ กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด ร้อยละ 12.7 คือ สถาบันการศึกษา ร้อยละ 9.9 คือ มูลนิธิ/ภาคเอกชน

ประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.9) มีประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชนไม่เกิน 5 ปี รองลงมา (ร้อยละ 31.1) มีประสบการณ์ 6-10 ปี ร้อยละ 7.3 มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี และร้อยละ 6.7 มีประสบการณ์ 11-15 ปี โดยเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชนสูงสุด 25 ปี ต่ำสุด 1 ปี และเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์เฉลี่ย 6.77 ปี

ตอนที่ 2 ความรู้ ความพร้อม และทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

2.1 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับ กระบวนการจัดทำแผนชุมชน

การศึกษาความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน ดำเนินการโดยใช้ข้อคำถามทดสอบความรู้ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลตอบข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ
แผนชุมชน

ประเด็นความรู้	จำนวนผู้ที่ ตอบถูกต้อง (ราย)	ร้อยละ
1.แผนชุมชนส่วนใหญ่เป็นแผนที่แปรมาจาก แผนงานโครงการของหน่วยงานภาครัฐ (X)	118	61.1
2.การกำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดเป็น ผู้จัดทำค่าของงบประมาณได้เอง ถือเป็นกฎหมาย ที่สนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน (✓)	130	67.4
3.วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่จัดว่าเป็นทุน ของชุมชน (X)	168	87.0
4.แผนชุมชนไม่จำเป็นต้องมีการทบทวนทุกปีก็ได้ เพราะได้ทำครอบคลุมใช้ได้ตลอด 3 ปี แล้ว (X)	162	83.9
5.วิทยากรกระบวนการ หมายถึง คนนอกชุมชน ได้แก่ ข้าราชการ นักพัฒนา องค์กรเอกชน อาจารย์ นักวิจัย (X)	105	54.4
6.เวทีชาวบ้านคือการรวมผู้คนที่หลากหลายให้มี ส่วนร่วมในการคิดอย่างอิสระในสถานที่และ บรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการคิดร่วมอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดหลักว่าทุกความคิดมีความ เสมอภาคกันทางความคิด ไม่มีผู้ใดมีอำนาจทาง ความคิดเหนือใคร (✓)	193	100.0
7.แผนงานโครงการที่กำหนดในแผนชุมชน จะต้องเป็นแผนงาน/โครงการที่ชุมชนสามารถทำ เองได้ทั้งหมดเท่านั้น โดยไม่ต้องพึ่งพาหน่วยงาน ภายนอก (X)	177	91.7

n = 193

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นความรู้	จำนวนผู้ที่ ตอบถูกต้อง (ราย)	ร้อยละ
8.ประโยชน์ที่เกิดจากแผนชุมชน ได้แก่ คนในชุมชน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ไขปัญหาชุมชนร่วมกัน มี การวางแผนจัดการทรัพยากรหรือทุนในชุมชน ร่วมกัน ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืนโดย คนในชุมชนเอง (✓)	193	100.0
9.การทำให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถทำได้โดยการ สร้างจากบุคคลภายนอกชุมชนหรือทำโดยการสอน การฝึกอบรม ก็เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ชุมชน เข้มแข็งได้ (X)	160	82.9
10.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนชุมชนตั้งแต่เริ่มต้น (✓)	183	94.8
11.แผนชุมชนควรเกิดจากกระบวนการชุมชนแบบมี ส่วนร่วม โดยมีแผนงาน/โครงการสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์อยู่ที่มีสุขของจังหวัด (✓)	172	89.1
12.มีตัวแทนครัวเรือนในชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนชุมชนมากน้อยเท่าไรก็ได้ เพราะมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นหลักอยู่แล้ว (X)	168	87.0
13.ต้องใช้ข้อมูลพื้นฐาน จปฐ. กชช.2ค. และข้อมูล บัญชีรับจ่ายครัวเรือนมาประกอบการวิเคราะห์และ จัดทำแผนชุมชน (✓)	182	94.3
14.การจัดทำแผนชุมชนควรเน้นปัญหาด้าน เศรษฐกิจ (X)	138	71.5

n=193

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นความรู้	จำนวนผู้ที่ ตอบถูกต้อง (ราย)	ร้อยละ
15.แผนชุมชนที่ดีต้องมีกิจกรรมที่ตนเอง (ทำ เอง) ของคนในชุมชน ไม่ควรเป็นแผนที่ขอรับ งบประมาณเพียงอย่างเดียว (✓)	175	90.7
16.แผนชุมชนที่ดีต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและ สามารถวัดได้ (✓)	180	93.3
17.การจัดทำแผนชุมชนมีประโยชน์ต่อคนใน ชุมชนที่ได้เห็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค ของชุมชนในการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย (✓)	191	99.0
18.แผนชุมชนเป็นการสะท้อนปัญหา ความ ต้องการของชุมชนจากบนลงสู่ล่าง (X)	152	78.8
19.แผนชุมชนไม่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับท้องถิ่น เนื่องจากเป็นแผนสำหรับของงบประมาณของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ (X)	167	86.5
20.การจัดเวทีในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน จำเป็นต้องใช้เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้ ได้แผนชุมชนที่เกิดจากชุมชนจริงๆ (✓)	187	96.9

จากตารางที่ 4.3 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ
แผนชุมชน ปรากฏผลตามประเด็นความรู้ 5 ประเด็น ดังนี้

1 ประเด็นความรู้ที่มาและกฎหมายที่สนับสนุนแผนชุมชน

- ที่มาของแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ร้อยละ 61 มีความรู้เกี่ยวกับที่มาของแผนชุมชน ซึ่ง
แผนชุมชนส่วนใหญ่ไม่ใช่แผนที่แปรมาจากแผนงาน โครงการของหน่วยงานภาครัฐ แต่เป็นแผนที่
เกิดจากปัญหาและความต้องการของชุมชน

- กฎหมายสนับสนุนแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ร้อยละ 67.4 มีความรู้ว่าการกำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดเป็นผู้จัดทำคำของบประมาณได้เอง เป็นกฎหมายสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน

2 ประเด็นความรู้กระบวนการจัดทำแผนชุมชน

- ด้านการทบทวนแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ร้อยละ 83.9 มีความรู้ว่าเป็นแผน 3-5 ปี แต่ควรมีการทบทวนทุกปี

- ด้านความหมายวิทยากรกระบวนการ เจ้าหน้าที่ร้อยละ 54.4 มีความรู้ว่ามีได้มีความหมายเฉพาะคนนอกชุมชนเท่านั้น คนในชุมชนก็สามารถเป็นวิทยากรกระบวนการได้

- ด้านเวทีชาวบ้าน เจ้าหน้าที่ร้อยละ 100 มีความรู้เกี่ยวกับความหมายถึงความต้องการการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง อิสระ

- ด้านข้อมูล เจ้าหน้าที่ร้อยละ 94.3 มีความรู้ว่าจะต้องมีการใช้ข้อมูลพื้นฐาน จปฐ. และกชช.2ค และบัญชีรับจ่ายครัวเรือนมาเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์

- ด้านการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ร้อยละ 91.7 มีความรู้ว่าเป็นงานโครงการที่กำหนดในแผนอาจจะมีทั้งทำเอง และขอรับการสนับสนุน

- ด้านเทคนิคการจัดเวทีทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 96.9 มีความรู้ว่ามี ความจำเป็นต้องใช้เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการเข้ามาเสริม

3 ประเด็นความรู้ลักษณะของแผนชุมชน

- ความหมาย เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.7 มีความรู้ว่าเป็นแผนชุมชนที่ดีต้องมีกิจกรรมพึ่งตนเอง ไม่เพียงแต่ขอสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว

- แผนชุมชนที่ดี เจ้าหน้าที่ร้อยละ 93.3 มีความรู้ว่าจะต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และสามารถวัดได้

- แหล่งที่มาของแผน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 78.8 มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของแผน คือ สะท้อนปัญหาความต้องการของชุมชนจากล่างสู่บน

- ความเชื่อมโยงของแผน เจ้าหน้าที่ร้อยละ 71.5 มีความรู้ว่าเป็นแผนชุมชนต้องเชื่อมโยงกับท้องถิ่น

- ความครอบคลุมของแผน เจ้าหน้าที่ร้อยละ 71.5 มีความรู้ว่าเป็นแผนชุมชนครอบคลุมปัญหาทุกมิติ

- ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด เจ้าหน้าที่ร้อยละ 89.1 มีความรู้ว่าเป็นแผนชุมชนควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด

- ประโยชน์ของแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ทุกคนร้อยละ 100 และส่วนใหญ่ร้อยละ 99.0 มีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของแผนชุมชนเป็นอย่างดี

- การสร้างชุมชนเข้มแข็ง เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.9 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

4 ประเด็นความรู้การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานและของชุมชน

- กักบงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.8 มีความรู้ว่างค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจัดทำแผน

- ของตัวแทนครัวเรือน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 87.0 มีความรู้ว่ามีตัวแทนครัวเรือนมาร่วมจัดทำแผนชุมชนในสัดส่วนไม่น้อยเกินไป

5 ประเด็นความรู้ประเภทของทุนชุมชน

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 87.0 มีความรู้ว่าวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดเป็นทุนชุมชน

เมื่อพิจารณาระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน โดยรวมคะแนนที่ได้ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อแสดงระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

			n = 193
ความรู้	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	
- ระดับปานกลาง (9-12 คะแนน)	10	5.2	
- ระดับมาก (13-16 คะแนน)	49	25.4	
- ระดับมากที่สุด (17-20 คะแนน)	134	69.4	
คะแนนเฉลี่ย = 17.10 คะแนน	ค่าสูงสุด= 20		
	คะแนน		
S.D. = 2.289 คะแนน	ค่าต่ำสุด= 10		
	คะแนน		

จากตารางที่ 4.4 ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน ปรากฏผลว่า

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.4) มีความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 25.4 มีความรู้ในระดับมาก ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 5.2 มีความรู้ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ได้คะแนนสูงสุด 20 คะแนน ต่ำสุด 10 คะแนน และคะแนนเฉลี่ย 17.10 คะแนน ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

การศึกษาความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความพร้อมของทีมงานในการจัดทำแผนชุมชน และด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนชุมชน โดยให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลประเมินระดับความพร้อมและทักษะของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

n = 193

ความพร้อมและทักษะ	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพร้อมและทักษะ
1.ด้านความพร้อมในการจัดทำแผนชุมชน			
ระดับตำบล			
1.1 ทีมงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ	3.64	0.745	มาก
รวมเฉลี่ยด้านความพร้อม	3.64	0.745	มาก
2.ด้านทักษะของเจ้าหน้าที่			
2.1 ด้านการจัดเก็บข้อมูล	3.59	0.759	มาก
2.2 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	3.56	0.782	มาก
2.3 ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผน	3.58	0.774	มาก
2.4 ด้านการจัดทำรายงานแผนชุมชน	3.51	0.737	มาก
2.5 ด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ	3.48	0.817	มาก
รวมเฉลี่ยด้านทักษะ	3.54	0.694	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน ปรากฏผลดังนี้

ด้านความพร้อมของทีมงานในการจัดทำแผนชุมชนระดับตำบล ระดับความพร้อมของทีมงานที่จัดอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.64

ด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่มีทักษะอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนชุมชน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ดังนี้ ด้านการจัดเก็บข้อมูล (คะแนนเฉลี่ย 3.59) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (คะแนนเฉลี่ย 3.56) ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผน (คะแนนเฉลี่ย 3.58) ด้านการจัดทำรายงานแผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.51) และด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 3.48) สรุปภาพรวมด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนชุมชน จัดอยู่ในระดับมาก (คะแนนรวมเฉลี่ยด้านทักษะ 3.54)

ตอนที่ 3 ความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน

การศึกษาความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชนประกอบด้วยภาคส่วนต่างๆ อาทิ หน่วยงานภาครัฐ (ส่วนภูมิภาค , ส่วนกลาง) หน่วยงานส่วนท้องถิ่นได้แก่ อบต. องค์การบริหารส่วนตำบล อภิ ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบ.กต.) หน่วยงานภาคเอกชน และผู้นำชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน

n = 193

ความพร้อมและทักษะ	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพร้อมและทักษะ
1.1 ผู้นำองค์กรเกษตรกร	3.53	0.842	มาก
1.2 คณะกรรมการ ศบ.กต.	3.56	0.834	มาก
1.3 ผู้นำชุมชน	3.73	0.784	มาก
1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล)	3.65	0.854	มาก
1.5 หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ	3.47	0.797	มาก
1.6 หน่วยงานภาคเอกชน	2.77	1.005	ปานกลาง
รวมเฉลี่ยความพร้อม	3.45	0.853	มาก

จากตารางที่ 4.6 ความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน ปรากฏผลดังนี้

ด้านความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน ระดับความพร้อมในระดับ
มากเรียงตามลำดับ ดังนี้ (1) ผู้นำชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.73)
(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คะแนนเฉลี่ย 3.65)
(3) คณะกรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
ประจำตำบล (คะแนนเฉลี่ย 3.56)

ส่วนที่ม้งานมีความพร้อมระดับปานกลาง คือ หน่วยงานภาคเอกชน (คะแนนเฉลี่ย
2.77) สรุปภาพรวมความพร้อมของทีมงานในการจัดทำแผนชุมชนอยู่ในระดับมาก (คะแนนรวม
เฉลี่ย 3.45)

ตอนที่ 4 บทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประจำตำบล

การศึกษารูปแบบบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผน
ชุมชน ได้ดำเนินการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ศึกษาการปฏิบัติบทบาทในการจัดทำแผน
ชุมชน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน (2) ด้านการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์
ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน (3) ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผน และ (4) ด้านการแปรแผน
ไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการโดยให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลระบุระดับการปฏิบัติ
ในบทบาทการจัดทำแผนชุมชนทั้ง 4 ด้าน โดยประเมินค่าการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย เพื่อจัดระดับการปฏิบัติ
ตามเกณฑ์ประเมิน และส่วนที่ 2 ศึกษาเหตุผลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลที่
ปฏิบัติบทบาทในการจัดทำแผนชุมชนแต่ละบทบาทในระดับน้อย-น้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7 – 4.10

ตารางที่ 4.7 บทบาทด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

n = 193

บทบาทในการจัดทีมงานทำแผนชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานหรือทีมงานจัดทำแผนชุมชน	3.52	0.811	มาก
2 เข้าร่วมประชุมคณะทำงานหรือทีมงานและร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชนโดยเฉพาะเวทีชุมชนทุกครั้ง	3.52	0.811	มาก
3 ผลักดันหรือมีส่วนช่วยผลักดันผู้นำภาคการเกษตร ผู้นำองค์กรเกษตรกร เข้าร่วมทีมงานจัดทำแผนชุมชน	3.60	0.812	มาก
4 เสริมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนให้กับคณะกรรมการ ศบ.กต. ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.859	ปานกลาง
5 ร่วมในการคัดเลือกผู้แทนภาคประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อร่วมจัดทำแผนชุมชนโดยใช้วิธีเลือกตั้งหรือสรรหาจากเวทีประชาคม	3.07	0.960	ปานกลาง
6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร ผู้นำเกษตรกร องค์กรเกษตรกร เข้าร่วมในเวทีประชาคมของทุกภาคส่วนอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.791	มาก
7 ประสานงานให้ส่วนราชการและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งภาคเอกชนเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน	3.16	0.888	ปานกลาง
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.39	0.657	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 บทบาทด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ปรากฏผลดังนี้

บทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 บทบาท เรียงลำดับตาม
ค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การผลักดันหรือมีส่วนช่วยผลักดันผู้นำภาค
การเกษตร ผู้นำองค์กรเกษตรกร เข้าร่วมทีมงานจัดทำแผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.60) (2) การ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร ผู้นำเกษตรกร องค์กรเกษตรกร เข้าร่วมในเวทีประชาคมของทุก
ภาคส่วนอย่างสม่ำเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 3.53) (3) การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานหรือทีมงาน
จัดทำแผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.52) และ (4) การเข้าประชุมคณะทำงานหรือทีมงาน และร่วมใน
กระบวนการจัดทำแผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.52)

ส่วนบทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 บทบาท
เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การเสริมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ
จัดทำแผนชุมชนให้กับคณะกรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
(ศบ.กต.) ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 3.32) (2) การ
ประสานงานให้ส่วนราชการและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งภาคเอกชนเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผน
ชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.16) และ (3) การร่วมในการคัดเลือกผู้แทนภาคประชาชนระดับตำบล
หมู่บ้าน เพื่อร่วมจัดทำแผนชุมชนโดยใช้วิธีเลือกตั้งหรือสรรหาจากเวทีประชาคม (คะแนนเฉลี่ย
3.07)

สรุปภาพรวมบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการจัดทีมงาน
ทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนรวมเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 4.8 บทบาทด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

n = 193

บทบาทด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/ การปรับแผนชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 ร่วมในการกำหนดประเด็นข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนชุมชนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.27	0.730	ปานกลาง
2 ร่วมกระตุ้นสำนึกร่วมให้เกษตรกรทราปัญหาและความต้องการที่แท้จริงด้านการเกษตรด้วยตัวเกษตรกรเองเป็นหลัก	3.73	0.757	มาก
3 เน้นสนับสนุน อำนวยความสะดวกและประสานงาน มากกว่าการชี้แนะ สั่งการ หรือทำเองทั้งหมด	3.48	0.830	มาก
4 กระตุ้นให้มีการใช้แบบสอบถาม บัญชีครัวเรือนมาสนับสนุนข้อมูลด้านเศรษฐกิจสังคม ครัวเรือน	3.15	0.954	ปานกลาง
5 ให้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนในตำบลของท่าน ให้มีข้อมูลพัฒนาการของชุมชน ข้อมูลปัญหาและสาเหตุ และข้อมูลทรัพยากร	3.48	0.751	มาก
6 ให้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนในตำบลของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัย	3.33	0.766	ปานกลาง
7 กระตุ้นให้ชุมชนทำการวิเคราะห์สภาพหมู่บ้าน ตำบล ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค	3.50	0.778	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 193

บทบาทด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/ การปรับแผนชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
8 กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในชุมชนเพื่อค้นหาทางเลือก ใหม่ร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ร่วมกันจัดเก็บ มา	3.37	0.788	ปานกลาง
9 กระตุ้นให้เกิดการนำข้อมูลที่จัดเก็บมา ปรับแผนชุมชนให้เป็นปัจจุบัน	3.39	0.790	ปานกลาง
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.41	0.637	มาก

จากตารางที่ 4.8 ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน ปรากฏผลดังนี้

บทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 บทบาท เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การร่วมกระตุ้นสำนึกร่วมให้เกษตรกรหาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงด้านการเกษตรด้วยตัวเกษตรกรเองเป็นหลัก (คะแนนเฉลี่ย 3.73) (2) การกระตุ้นให้ชุมชนทำการวิเคราะห์สภาพหมู่บ้าน ตำบล ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (คะแนนเฉลี่ย 3.50) (3) การเน้นสนับสนุน อำนวยความสะดวกและประสานงานมากกว่าการชี้คำสั่งการ หรือทำเองทั้งหมด (คะแนนเฉลี่ย 3.48) และ (4) การสนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลพัฒนาการของชุมชน ข้อมูลปัญหาและสาเหตุ และข้อมูลทรัพยากร ในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.48)

ส่วนบทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 บทบาท เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การกระตุ้นให้เกิดการนำข้อมูลที่จัดเก็บมาปรับแผนชุมชนให้เป็นปัจจุบัน (คะแนนเฉลี่ย 3.39) (2) การกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชุมชนเพื่อค้นหาทางเลือกใหม่ร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ร่วมกันจัดเก็บมา (คะแนนเฉลี่ย 3.37) (3) การสนับสนุนให้มีการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยในการจัดทำแผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.33) (4) การร่วมในการกำหนดประเด็นข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนชุมชนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(คะแนนเฉลี่ย 3.27) และ (5) การกระตุ้นให้มีการใช้แบบสอบถามบัญชีครัวเรือนมาสนับสนุนข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม ครัวเรือน (คะแนนเฉลี่ย 3.15)

สรุปภาพรวมบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (คะแนนรวมเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 4.9 บทบาทด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

n = 193

บทบาทในการประชาคม/ประชาพิจารณ์	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดเวทีระดับตำบลเสนอแผนทั้งหมดให้ชุมชนได้ร่วมกันพิจารณาและให้ข้อคิดเห็น	3.22	0.827	ปานกลาง
2 ประสานงานให้ผู้นำตัวแทนกลุ่มต่างๆ ผู้แทนแต่ละหมู่บ้าน มาร่วมเวทีใหญ่ระดับตำบลและร่วมประชาพิจารณ์	3.15	0.920	ปานกลาง
3 กระตุ้นให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุง เพิ่มเติม ตัดออก ทำให้แผนมีความสมบูรณ์เสมือนสัญญาประชาคม	3.21	0.822	ปานกลาง
4 กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง ใช้เวลาในการวิจารณ์แผนอย่างเต็มที่	3.18	0.856	ปานกลาง
5 กระตุ้นให้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม และระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ในเวทีชุมชน	3.32	0.842	ปานกลาง
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.22	0.742	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 บทบาทด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน ปรากฏผลดังนี้

เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติทั้ง 5 บทบาทอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การกระตุ้นให้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม และระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนในเวทีชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.32) (2) การมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดเวทีระดับตำบลเสนอแผนทั้งหมดให้ชุมชนได้ร่วมกันพิจารณาและให้ข้อคิดเห็น (คะแนนเฉลี่ย 3.22) (3) การกระตุ้นให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุง เพิ่มเติม ตัดออก ทำให้แผนมีความสมบูรณ์เสมือนสัญญาประชาคม (คะแนนเฉลี่ย 3.21) (4) การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง ใช้เวลาในการพิจารณาแผนอย่างเต็มที่ (คะแนนเฉลี่ย 3.18) และ (5) การประสานงานให้ผู้นำ ตัวแทนกลุ่มต่างๆ ผู้แทนแต่ละหมู่บ้านมาร่วมเวทีใหญ่ระดับตำบลและร่วมประชาพิจารณ์ (คะแนนเฉลี่ย 3.15)

สรุปภาพรวมบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนรวมเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 4.10 บทบาทด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

n = 193

บทบาทด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติ	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 สนับสนุนให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหา แล้วจัดทำโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนชุมชน ตรงตามความต้องการของประชาชนและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริง	3.33	0.782	ปานกลาง
2 เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้นำในชุมชนเป็นผู้ประสาน เชื่อมคนในตำบลรวมกลุ่มดำเนินการโครงการเพื่อ แก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.32	0.729	ปานกลาง
3 ร่วมในกระบวนการสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแผน	3.29	0.714	ปานกลาง
4 ส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มต่างๆในตำบลมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการกลุ่ม คอยติดตามผลงาน มีการจัดสรรผลประโยชน์ อย่างเป็นธรรม	3.22	0.787	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n =193			
บทบาทด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติ	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
5 เชื่อมประสานแผนชุมชนกับแผน อบต. แผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล แผนพัฒนาจังหวัด (แผนอยู่ดีมีสุข)	3.46	0.822	มาก
6 กระตุ้นให้ชุมชนมีการประเมินผลการ ดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงานครั้งต่อไป	3.11	0.717	ปานกลาง
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.29	0.647	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ ปรากฏผลดังนี้

บทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีจำนวน 1 บทบาท ได้แก่ การเชื่อมประสานแผนชุมชนกับแผน อบต. แผนพัฒนาการเกษตร แผนพัฒนาจังหวัด (แผนอยู่ดีมีสุข) (คะแนนเฉลี่ย 3.46)

ส่วนบทบาทที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 บทบาท เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การสนับสนุนให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหาแล้วจัดทำโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนชุมชนตรงตามความต้องการของประชาชนและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริง (คะแนนเฉลี่ย 3.33) (2) การเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้นำในชุมชนเป็นผู้ประสานเชื่อมคนในตำบลรวมกลุ่มดำเนินการโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (คะแนนเฉลี่ย 3.32) (3) การร่วมในกระบวนการสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแผน (คะแนนเฉลี่ย 3.29) (4) การส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มต่างๆในตำบลมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการกลุ่มคอยติดตามผลงาน มีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม (คะแนนเฉลี่ย 3.22) และ (5) การกระตุ้นให้ชุมชนมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไป (คะแนนเฉลี่ย 3.11)

สรุปภาพรวมบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนรวมเฉลี่ย 3.29)

นอกจากนั้นจากแบบสอบถาม สำหรับผู้ปฏิบัติในระดับน้อย – น้อยที่สุด ได้ให้เหตุผลทั้ง 4 บทบาท ตามตารางที่ 4.11-4.14

ตารางที่ 4.11 เหตุผลของการปฏิบัติบทบาทด้านการจัดที่มงานทำแผนชุมชน
ในระดับน้อย-น้อยที่สุด

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการหรือที่มงานจัดทำแผนชุมชน (n = 17)		
- ไม่มีการตั้งคณะกรรมการหรือที่มงาน	12	70.6
- เกษตรอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริม	5	29.4
การเกษตรคนอื่นเป็นคณะกรรมการ		
2 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการหรือที่มงาน และร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะเวทีชุมชนทุกครั้ง (n = 15)		
- ไม่มีการตั้งคณะกรรมการหรือที่มงาน	9	60.0
- เป็นหน้าที่ของเกษตรอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคนอื่น	4	26.7
- ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก	2	13.3
3 ผลักดันหรือมีส่วนช่วยผลักดันผู้นำภาคการเกษตร ผู้นำองค์กรเกษตรกร เข้าร่วมที่มงานจัดทำแผนชุมชน (n=14)		
- ไม่ใช่หน้าที่ของเกษตรตำบล	4	28.6
- ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก	7	50.0
- ระยะเวลาจัดทำแผนกระชั้นชิด	3	21.4

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4 เสริมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนให้กับคณะกรรมการ ศบ.กต. ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ (n=25)		
- ไม่ใช่หน้าที่ของเกษตรตำบล	3	12.0
- มีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ	11	44.0
- ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก	13	52.0
- ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ	1	4.0
5 ร่วมในการคัดเลือกผู้แทนภาคประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อร่วมจัดทำแผนชุมชนโดยใช้วิธีเลือกตั้งหรือสรรหาจากเวทีประชาคม (n=43)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	20	40.5
- หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	26	60.5
6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร ผู้นำเกษตรกร องค์กรเกษตรกร เข้าร่วมในเวทีประชาคมของทุกภาคส่วนอย่างสม่ำเสมอ (n=14)		
- ไม่ใช่หน้าที่ของเกษตรตำบล	5	35.7
- ชุมชน ผู้นำ ไม่ให้ความสำคัญและร่วมมือ	7	50.0
- ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ	2	14.3 .
7 ประสานงานให้ส่วนราชการและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งภาคเอกชนเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน (n=33)		
- ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก	4	12.1
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	29	87.9
- ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ	2	6.1

จากตารางที่ 4.11 ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน

1.1 การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานหรือทีมงานจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ น้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.6) ให้เหตุผลเนื่องจากไม่มีการตั้งคณะทำงานหรือทีมงาน ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 29.4 ให้เหตุผลว่าเกษตรอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคนอื่นเป็น คณะทำงาน

1.2 การเข้าร่วมประชุมคณะทำงานหรือทีมงาน และร่วมกระบวนการจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะเวทีชุมชนทุกครั้ง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ น้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 60.0 ระบุเนื่องจากไม่มีการ ตั้งคณะทำงานหรือทีมงาน รองลงมา ร้อยละ 26.7 ระบุว่าเป็นหน้าที่ของเกษตรอำเภอหรือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคนอื่น และส่วนที่เหลือร้อยละ 13.3 ระบุว่าไม่มีเวลาเนื่องจากภารกิจมี มาก

1.3 การผลักดันหรือมีส่วนช่วยผลักดันผู้นำภาคการเกษตร ผู้นำองค์กรเกษตรกร เข้าร่วมทีมงานจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ น้อย-น้อยที่สุดจำนวนครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.0) ระบุว่า ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก รองลงมา ร้อยละ 28.6 ระบุว่าไม่ใช่หน้าที่ของเกษตรตำบล ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 21.4 ระบุว่าไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากระยะเวลาจัดทำแผนกระชั้นชิด

1.4 การเสริมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนให้กับคณะกรรมการ ศบ.กต. ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ น้อย-น้อยที่สุด มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.0) ให้เหตุผลว่าไม่มีเวลาเนื่องจากภารกิจมีมาก รองลงมา ร้อยละ 44.0 ให้เหตุผลว่ามีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ ร้อยละ 12.0 ให้เหตุผลว่าไม่ใช่หน้าที่ของเกษตร ตำบล และร้อยละ 4.0 ระบุว่าไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการบทบาทนี้

1.5 การร่วมในการคัดเลือกผู้แทนภาคประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อร่วมจัดทำ แผนชุมชนโดยใช้วิธีเลือกตั้งหรือสรรหาจากเวทีประชาคม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ น้อย-น้อยที่สุด มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 60.5) ให้เหตุผลว่าบทบาทนี้หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ และร้อยละ 46.5 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานตามบทบาทนี้ในตำบล

1.6 การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร ผู้นำเกษตรกร องค์กรเกษตรกร เข้าร่วมใน เวทีประชาคมของทุกภาคส่วนอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ น้อย-น้อยที่สุดจำนวนครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.0) ให้เหตุผลว่าเนื่องจากชุมชน ผู้นำ ไม่ให้ความสำคัญและร่วมมือ ร้อยละ 35.7 ให้ เหตุผลว่าไม่ใช่หน้าที่ของเกษตรตำบล และร้อยละ 14.3 ให้เหตุผลว่าไม่ได้ปฏิบัติบทบาทนี้เพราะ ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ

1.7 การประสานงานให้ส่วนราชการและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งภาคเอกชนเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.9) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ร้อยละ 12.1 ให้เหตุผลว่าไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก และร้อยละ 6.1 ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ

ตารางที่ 4.12 เหตุผลของการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/ด้านการปรับแผนชุมชน

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 ร่วมในการกำหนดประเด็นข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนชุมชนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (n=20)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	6	30.0
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	14	70.0
- ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ	1	5.0
2 ร่วมกระตุ้นสำนึกร่วมให้เกษตรกรหาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงด้านการเกษตรด้วยตัวเกษตรกรเองเป็นหลัก (n=8)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	2	25.0
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	6	75.0
- ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ	1	12.5
3 เน้นสนับสนุน อำนวยความสะดวกและประสานงานมากกว่าการชี้แนะ สั่งการ หรือทำเองทั้งหมด (n=16)		
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	7	43.8
- ไม่ถนัดการเป็นวิทยากรกระบวนการ	5	31.3
- เวลา/งบประมาณมีจำกัด ต้องรีบดำเนินการ ให้เสร็จโดยเร็ว	7	43.8
- ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ	3	18.8

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4 กระตุ้นให้มีการใช้แบบสอบถาม บัญชีครัวเรือนมา สนับสนุนข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม ครัวเรือน(n=41)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	23	56.1
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	18	43.9
5 ให้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนในตำบลของท่าน ให้มี ข้อมูลพัฒนาการของชุมชน ข้อมูลปัญหาและสาเหตุ และ ข้อมูลทรัพยากร (n=11)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	3	27.3
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	9	81.8
6 ให้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนในตำบลของท่านมีการ จัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัย (n=17)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	6	35.3
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	11	64.7
7 กระตุ้นให้ชุมชนทำการวิเคราะห์สภาพหมู่บ้าน ตำบล ด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (n=13)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	4	30.8
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	9	69.2
8 กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ชุมชนเพื่อค้นหาทางเลือกใหม่ร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ ร่วมกันจัดเก็บมา (n=18)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	7	38.9
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	11	61.1
9 กระตุ้นให้เกิดการนำข้อมูลที่จัดเก็บมาปรับแผนชุมชนให้ เป็นปัจจุบัน (n=15)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	9	60.0

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	6	40.0

จากตารางที่ 4.12 ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน

1.1 การร่วมในการกำหนดประเด็นข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนชุมชนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.0) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ร้อยละ 30.0 ระบุว่าไม่มีการดำเนินงานบทบาทนี้ในตำบล และร้อยละ 5.0 ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ

1.2 การกระตุ้นสำนึกร่วมให้เกษตรกรหาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงด้านการเกษตรด้วยตัวเกษตรกรเองเป็นหลัก เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.0) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ร้อยละ 25.0 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานบทบาทนี้ในตำบล และร้อยละ 12.5 ให้เหตุผลว่าไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ

1.3 การเน้นสนับสนุน อำนวยความสะดวกและประสานงานมากกว่าการชี้แนะ สั่งการ หรือทำเองทั้งหมด เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 43.8 และ 43.8 เท่ากัน ให้เหตุผลเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และเวลา/งบประมาณมีจำกัด ต้องรีบดำเนินการให้เสร็จโดยเร็วตามลำดับ ร้อยละ 31.3 ให้เหตุผลว่าไม่ถนัดการเป็นวิทยากรกระบวนการ และร้อยละ 18.8 ให้เหตุผลว่าชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ

1.4 การกระตุ้นให้มีการใช้แบบสอบถาม บัญชีครัวเรือนมาสนับสนุนข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม ครัวเรือน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56.1) ให้เหตุผลว่า ไม่มีการดำเนินงานบทบาทนี้ในตำบล และร้อยละ 43.9 ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น

1.5 การกระตุ้นให้มีการใช้ข้อมูลพัฒนาการของชุมชน ข้อมูลปัญหาและสาเหตุและข้อมูลทรัพยากรในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.8) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 27.3 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.6 การเน้นให้มีการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่องในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 64.7 ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 35.3 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.7 การกระตุ้นให้ชุมชนทำการวิเคราะห์สภาพหมู่บ้าน ตำบล ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด ร้อยละ 69.2 ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 30.8 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.8 การกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชุมชนเพื่อค้นหาทางเลือกใหม่ร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ร่วมกันจัดเก็บมา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 61.1 ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 38.9 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.9 การกระตุ้นให้เกิดการนำข้อมูลที่จัดเก็บมาปรับแผนชุมชนให้เป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 60.0 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล และร้อยละ 40.0 ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น

ตารางที่ 4.13 เหตุผลด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์ด้านแผนชุมชน

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดเวทีระดับตำบล เสนอแผนทั้งหมดให้ชุมชนได้ร่วมกันพิจารณาและให้ ข้อคิดเห็น (n=24)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	3	12.5
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	22	91.7
2 ประสานงานให้ผู้นำตัวแทนกลุ่มต่างๆ ผู้แทนแต่ละ หมู่บ้าน มาร่วมเวทีใหญ่ระดับตำบลและร่วมประชา พิจารณ์ (n=37)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	5	13.5
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	32	86.5
3 กระตุ้นให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุง เพิ่มเติม ตัดออก ทำให้แผนมีความสมบูรณ์ เสมือนสัญญาประชาคม (n=26)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	5	19.2
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	21	80.8

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4 กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง ใช้เวลาในการวิจารณ์แผนอย่างเต็มที่ (n=29)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	7	24.1
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	22	75.9
5 กระตุ้นให้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม และระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ในเวทีชุมชน (n=23)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	4	17.4
- เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	19	82.6

จากตารางที่ 4.13 ปรากฏผลดังนี้

1.ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน

1.1 การมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดเวทีระดับตำบลเสนอแผนทั้งหมดให้ชุมชนได้ร่วมกันพิจารณาและให้ข้อคิดเห็น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.7) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 12.5 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.2 การประสานงานให้ผู้นำตัวแทนกลุ่มต่างๆ ผู้แทนแต่ละหมู่บ้าน มาร่วมเวทีใหญ่ระดับตำบลและร่วมประชาพิจารณ์ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.5) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 13.5 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.3 การกระตุ้นให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุง เพิ่มเติม ตัดออก ทำให้แผนมีความสมบูรณ์เสมือนสัญญาประชาคม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.8) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 19.2 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.4 การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง ใช้เวลาในการวิจารณ์แผนอย่างเต็มที่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.9) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 24.1 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.5 การกระตุ้นให้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม และระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนในเวทีชุมชน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.6) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 17.4 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

ตารางที่ 4.14 เหตุผลด้านการแปรแผนชุมชนสู่การปฏิบัติ

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 สนับสนุนให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหาแล้วจัดทำโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนชุมชนตรงตามความต้องการของประชาชนและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริง (n=19)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	6	31.6
- หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	13	68.4
2 เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้นำในชุมชนเป็นผู้ประสานเชื่อมคนในตำบลรวมกลุ่มดำเนินการโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน (n=14)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	5	35.7
- หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	9	64.3
3 ร่วมในกระบวนการสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแผน (n=14)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	6	42.9
- หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	8	57.1
4 ส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มต่างๆในตำบลมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการกลุ่มคอยติดตามผลงาน มีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็น		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

เหตุผลการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ธรรม (n=23)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	5	21.7
- หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	18	78.3
5 เชื่อมประสานแผนชุมชนกับแผน อบต. แผนพัฒนา การเกษตรระดับตำบล แผนพัฒนาจังหวัด (แผนอยู่ดีมีสุข) (n=14)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	4	28.6
- หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	10	71.4
6 กระตุ้นให้ชุมชนมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไป (n=25)		
- ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล	10	40.0
- หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	15	60.0

จากตารางที่ 4.14 ปรากฏผลดังนี้

1.ด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ

1.1 การสนับสนุนให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหาแล้วจัดทำโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนชุมชนตรงตามความต้องการของประชาชนและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.4) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 31.6 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.2 การเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้นำในชุมชนเป็นผู้ประสานเชื่อมคนในตำบลรวมกลุ่ม ดำเนินการโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 64.3 ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 35.7 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.3 การร่วมในกระบวนการสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแผน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.1) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 42.9 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.4 การส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มต่างๆในตำบลมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการกลุ่มคอยติดตามผลงาน มีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.3) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 21.7 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

1.5 การเชื่อมประสานแผนชุมชนกับแผน อบต. แผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล แผนพัฒนาจังหวัด (แผนอยู่ดีมีสุข) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.1) ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และร้อยละ 28.6 ให้เหตุผลว่าไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน

การศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน โดยแบ่งประเด็นที่ศึกษาความพึงพอใจเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทีมงาน (2) ด้านการจัดเก็บข้อมูล (3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (4) ด้านการจัดประชาคม/ประชาพิจารณ์ (5) ด้านแผนชุมชนที่ได้ และ (6) ด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการโดยให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลระดับความพึงพอใจในการจัดทำแผนชุมชนทั้ง 6 ด้าน ประเมินค่าความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อจัดระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์ประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง ที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อกระบวนการ
จัดทำแผนชุมชน

n = 193			
ความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1.ด้านทีมงาน			
1.1 ทีมงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ	3.60	0.686	มาก
1.2 ผู้นำองค์กรเกษตรกร	3.58	0.697	มาก
1.3 คณะกรรมการ ศบ.กต.	3.57	0.755	มาก
1.4 ผู้นำชุมชน	3.63	0.781	มาก
1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./ เทศบาล)	3.45	0.803	มาก
1.6 หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ	3.22	0.741	ปานกลาง
1.7 หน่วยงานภาคเอกชน	2.81	0.911	ปานกลาง
คะแนนรวมเฉลี่ยด้านทีมงาน	3.40	0.616	ปานกลาง
2.ด้านกระบวนการจัดทำแผนชุมชน			
2.1 การเก็บข้อมูล	3.46	0.684	มาก
2.2 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	3.44	0.691	มาก
2.3 ด้านการจัดประชาคม/ประชาพิจารณ์	3.41	0.702	มาก
แผน			
2.4 ด้านแผนชุมชนที่ได้	3.44	0.698	มาก
2.5 ด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ	3.27	0.757	ปานกลาง
คะแนนรวมเฉลี่ยด้านกระบวนการฯ	3.40	0.618	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อ
กระบวนการจัดทำแผนชุมชน ปรากฏผลดังนี้

ด้านทีมงาน ทีมงานที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้นำชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.63) (2) ทีมงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ
(คะแนนเฉลี่ย 3.60) (3) ผู้นำองค์กรเกษตรกร (คะแนนเฉลี่ย 3.58) (4) คณะกรรมการ ศบ.กต.

(คะแนนเฉลี่ย 3.57) (5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล) (คะแนนเฉลี่ย 3.45) ส่วน
 ที่มงานที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 (1) หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ (คะแนนเฉลี่ย 3.22) และ (2) หน่วยงานภาคเอกชน (คะแนนเฉลี่ย 2.81)
 สรุปภาพรวมความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อที่มงาน อยู่ในระดับ
 ปานกลาง (คะแนนรวมเฉลี่ย 3.40)

ด้านการจัดทำแผนชุมชน กระบวนการจัดทำแผนชุมชนที่เจ้าหน้าที่มีความพึง
 พอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การจัดเก็บข้อมูล (คะแนนเฉลี่ย
 3.46) (2) การวิเคราะห์ข้อมูล และแผนชุมชนที่ได้ (คะแนนเฉลี่ย 3.44 เท่ากัน) และ (3)การจัด
 ประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.41) ส่วนกระบวนการจัดทำแผนชุมชนใน
 ส่วนการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย
 3.27) สรุปภาพรวมความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผน
 ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนรวมเฉลี่ย 3.40)

ความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน

นอกจากนี้ในการสนทนากลุ่ม เจ้าหน้าที่ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

1. สิ่งที่เจ้าหน้าที่พึงพอใจ ได้แก่ แผนชุมชนที่จัดทำขึ้นครอบคลุมปัญหาความต้องการ
 ทุกด้าน

2. สิ่งที่เจ้าหน้าที่ไม่พึงพอใจ ได้แก่ แผนชุมชนที่มีอยู่ไม่ได้แปรสู่การปฏิบัติ แหล่ง
 งบประมาณต่างๆ เช่น งบ อบต./เทศบาล งบพัฒนาจังหวัด มีโครงการหลักของตนเองที่จะใช้เงิน
 อยู่แล้ว โครงการต่างๆตามแผนชุมชนที่จะของบประมาณ ต้องจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งโครงการ
 ด้านส่งเสริมอาชีพเกษตรมักจะถูกจัดลำดับไว้ทีหลังเสมอ จึงไม่ค่อยได้รับงบประมาณจากทั้ง 2
 แหล่งงบประมาณนี้

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

6.1 ปัญหา ในการศึกษาปัญหาการจัดทำแผนชุมชน โดยจำแนกตามขั้นตอนกระบวนการจัดทำแผนชุมชน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

n = 193			
ปัญหา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	อันดับของ ปัญหา
1.ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน			
1.1 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่			
- ปัญหาการประสานงาน/การให้ความ ร่วมมือ	55	28.5	2
- ปัญหาความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	26	13.5	8
- ปัญหาอื่นๆ	12	6.2	14
1.2 ปัญหาด้านชุมชน			
- ปัญหาผู้นำชุมชน	37	19.2	5
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน	78	40.4	1
- ปัญหาอื่นๆ	7	3.6	18
2.ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/ปรับ แผนชุมชน			
2.1 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่			
- ปัญหาการประสานงาน/การให้ความ ร่วมมือ	28	14.5	7
- ปัญหาความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	26	13.5	8
- ปัญหาอื่นๆ	10	5.2	16

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n=193			
ปัญหา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	อันดับของ ปัญหา
2.2 ปัญหาด้านชุมชน			
- ปัญหาผู้นำชุมชน	32	16.6	6
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน	45	23.3	4
- ปัญหาอื่นๆ	2	1.0	19
3.ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผน			
3.1 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่			
- ปัญหาการประสานงาน/การให้ความ ร่วมมือ	17	8.8	12
- ปัญหาความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	12	6.2	15
- ปัญหาอื่นๆ	8	4.1	17
3.2 ปัญหาด้านชุมชน			
- ปัญหาผู้นำชุมชน	24	12.4	11
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน	49	25.4	3
- ปัญหาอื่นๆ	4	2.1	18
4.ด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติ			
4.1 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่			
- ปัญหาการประสานงาน/การให้ความ ร่วมมือ	25	13.0	10
- ปัญหาความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	13	6.7	13
- ปัญหาอื่นๆ	19	9.8	11

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n=193			
ปัญหา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	อันดับของ ปัญหา
4.2 ปัญหาด้านชุมชน			
- ปัญหาผู้นำชุมชน	23	11.9	13
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน	24	12.4	11
- ปัญหาอื่นๆ	2	1.0	21

จากตารางที่ 4.16 ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามบทบาท 4 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 28.5 ระบุว่ามีปัญหาการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ และร้อยละ 13.5 ระบุว่ามีความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาด้านชุมชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 40.4 ระบุว่าปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และร้อยละ 19.2 ระบุว่าปัญหาผู้นำชุมชน

2.ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 14.5 ระบุว่าปัญหาการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ และร้อยละ 13.5 ระบุว่ามีความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาด้านชุมชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 23.3 ระบุว่าปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และร้อยละ 16.6 ระบุว่าปัญหาผู้นำชุมชน

3.ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 8.8 ระบุว่าปัญหาการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ และร้อยละ 6.2 ระบุว่ามีความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาด้านชุมชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 24.4 ระบุว่าปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และร้อยละ 12.4 ระบุว่าปัญหาผู้นำชุมชน

4.ด้านการแปรแผนชุมชนสู่การปฏิบัติ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 13.0 ระบุว่าปัญหาการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ

และร้อยละ 6.7 ระบุว่าไม่มีปัญหาความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาด้านชุมชน
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลร้อยละ 12.4 ระบุว่าไม่มีปัญหาการมีส่วนร่วมของคนใน
ชุมชน และร้อยละ 11.9 ระบุว่าไม่มีปัญหาผู้นำชุมชน

จากปัญหาสำคัญ 5 ปัญหา เรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ปัญหา
การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน (ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน) (2) ปัญหาการประสานงาน/การ
ให้ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่/หน่วยงานต่างๆ (ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน) (3) ปัญหาการมี
ส่วนร่วมของคนในชุมชน (ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน) (4) ปัญหาการมีส่วนร่วม
ของคนในชุมชน (ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน) และ (5)ปัญหาด้านผู้นำ
ชุมชน (ด้านการจัดทีมทำแผนชุมชน)

6.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาของผู้เกี่ยวข้องและการจัดทำแผนชุมชนด้านต่างๆ

จากผลการวิจัยประเด็นปัญหาในด้านการจัดทำแผน สามารถนำเสนอภาพรวมแสดง
ความสัมพันธ์ ร้อยละ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลที่ไม่พบปัญหา และในส่วนของที่พบ
ปัญหา แยกเป็นสาเหตุของปัญหาตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ไม่พบปัญหา และพบปัญหาพร้อมสาเหตุของปัญหาใน
การจัดทำแผนชุมชนด้านต่างๆ

	ด้านเจ้าหน้าที่				ด้านชุมชน			
	ไม่มี ปัญหา	มีปัญหา			ไม่มี ปัญหา	มีปัญหา		
		ด้านประสาน งาน/ร่วมมือ	ด้าน ความรู้/ ทักษะ	อื่นๆ		ด้านผู้นำ ชุมชน	ด้านส่วน ร่วม	อื่นๆ
1 ด้านการจัด ทีมงานทำแผน ชุมชน	51.8	28.5	13.5	6.2	36.8	19.2	40.4	3.6
2 ด้านการจัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล	66.8	14.5	13.5	5.2	59.1	16.6	23.3	1.0
3 ด้านการ ประชาคม/ประชา พิจารณ์แผน	80.8	8.8	6.2	4.2	60.1	12.4	25.4	2.1
4 ด้านการแปร แผนสู่การปฏิบัติ	70.5	13.0	6.7	9.8	74.6	11.9	12.4	1.1

ตารางที่ 4.17 ปรากฏผลดังนี้

กระบวนการจัดทำแผน มีเจ้าหน้าที่เห็นว่าไม่มีปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน ร้อยละ 80.8
2. ด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติ ร้อยละ 70.5
3. ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ 66.8
4. ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน ร้อยละ 51.8

สำหรับด้านชุมชนเจ้าหน้าที่เห็นว่าไม่มีปัญหา เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติ ร้อยละ 74.6
2. ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน ร้อยละ 60.1
3. ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ 59.1
4. ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน ร้อยละ 36.8

โดยภาพรวมแสดงว่าเจ้าหน้าที่เห็นว่าปัญหาใหญ่สุดของการจัดทำแผนชุมชนจะเกิดจากด้านทีมงานการจัดทำแผนชุมชนเป็นสำคัญ เพราะในด้านเจ้าหน้าที่พบปัญหาร้อยละ 48.2 และด้านชุมชนพบปัญหาถึงร้อยละ 63.2 และข้อสังเกตว่ากระบวนการจัดทำแผนด้านที่ 1 เรื่องของทีมงานสาเหตุที่เจ้าหน้าที่คิดว่าเป็นปัญหามากที่สุดถึงร้อยละ 28.2 คือ การประสานงานและความร่วมมือทางด้านชุมชนพบสาเหตุปัญหาที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนถึงร้อยละ 40.4

จากแบบสอบถามผู้ตอบว่าพบปัญหาอื่น ๆ สามารถสรุปได้ 5 ประเด็นใหญ่ ได้แก่

1. ปัญหาการประสานงาน / การให้ความร่วมมือ
 - ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน
 - อปท.ให้ความสำคัญน้อยมาก
2. ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะศักยภาพในการปฏิบัติงาน
 - ความรู้ ทักษะด้านกระบวนการ และการเป็นวิทยากรกระบวนการไม่เพียงพอ
3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำชุมชน
 - ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการจัดทำแผน
 - ขาดความสามัคคีระหว่าง อปท. กับผู้นำด้านการปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
 - เบื่อหน่าย เพราะหลายหน่วยงานทำงานซ้ำซ้อน
 - ขาดความเข้าใจในบทบาท

- มาร่วมแต่ไม่เสนอความคิดเห็น

5. ประเด็นอื่น ๆ

- ภารกิจเจ้าหน้าที่มาก เวลาการทำแผนกระชั้นชิด

- งบประมาณสำหรับกระบวนการจัดทำไม่ได้รับการสนับสนุน

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ

- ไม่มีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ในการสนทนากลุ่มเจ้าหน้าที่ได้ระบุปัญหาเพิ่มเติม ดังนี้

- เกษตรกรไม่เห็นความสำคัญของแผนชุมชน ทำให้ไม่ค่อยเข้ามามีส่วนร่วม

- เกษตรกรมองปัญหาของตนเองและชุมชนไม่ชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องอาชีพเกษตร ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องทำเป็นทางเลือกหรือเมนูไว้ให้เพื่อจะได้มีโครงการส่งเสริมเกษตรอยู่ในแผนชุมชน

- แหล่งงบประมาณในพื้นที่ เช่น งบประมาณจังหวัด งบประมาณ อบต. มักมีโครงการที่กำหนดไว้แน่นอนแล้ว ทำให้โครงการ/กิจกรรมจากแผนชุมชนไม่ค่อยได้รับการสนับสนุน

- กิจกรรม/โครงการด้านอาชีพเกษตรที่ได้รับงบประมาณจาก อบต. ส่วนใหญ่ อบต. จะบริหารจัดการงบประมาณเอง โดยสำนักงานเกษตรอำเภอสนับสนุนด้านวิชาการหรือเป็นวิทยากรเท่านั้น ไม่ได้บริหารกิจกรรม/โครงการเอง

6.3 ข้อเสนอแนะ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

n = 193			
ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	อันดับของ ข้อเสนอแนะ
- ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆให้มีความพร้อมในการจัดทำแผนชุมชน (อบรมใหม่/อบรมต่อเนื่อง)	28	14.5	1
- ควรตั้งทีมงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันในการจัดทำแผนชุมชน	26	13.5	2
- แผนชุมชนควรมีแผนเดียว บูรณาการทุกหน่วยงานและมีเจ้าภาพรับผิดชอบชัดเจน	20	10.4	3
- ควรมีการสร้างความเข้าใจให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนชุมชน	18	9.3	4
- ควรเน้นให้มีการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	14	7.3	5
- ควรกำหนดเงื่อนไขโครงการ/กิจกรรมต่างๆที่ได้งบประมาณดำเนินการในพื้นที่ตำบลจะต้องเป็นโครงการ/กิจกรรมที่บรรจุอยู่ในแผนชุมชนเท่านั้น	12	6.2	6
- ควรมีการอบรมคนในชุมชนเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน	8	4.1	7
- ควรมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน	4	2.1	8
- ควรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรับผิดชอบเพียงคนละ 1 ตำบล เพื่อจะได้เข้าร่วมดำเนินการจัดทำแผนชุมชนได้ถึงระดับหมู่บ้าน	4	2.1	8

จากตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลได้ให้ข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับ ได้แก่ (1) ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆให้มีความพร้อมในการจัดทำแผนชุมชน (อบรมใหม่/อบรมต่อเนื่อง) (ร้อยละ 14.5) (2) ควรตั้งทีมงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันในการจัดทำแผนชุมชน (ร้อยละ 13.5) (3) แผนชุมชนควรมีแผนเดียว บูรณาการทุกหน่วยงานและมีเจ้าภาพรับผิดชอบชัดเจน (ร้อยละ 10.4) (4) ควรมีการสร้างความรู้เข้าใจให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนชุมชน (ร้อยละ 9.3) และ (5) ควรเน้นให้มีการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง (ร้อยละ 7.3)

นอกจากนี้ในการสนทนากลุ่มเจ้าหน้าที่ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

- กรมส่งเสริมการเกษตรควรประสานงานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ให้มีการกำหนดการใช้งบประมาณ อบต./เทศบาล ให้มีการกระจายครอบคลุมการพัฒนาทุกด้านของชุมชน ให้ทั่วถึงทุกอาชีพในตำบล
- การจัดทำแผนชุมชนควรร่วมกันทุกหน่วยงานและเป็นแผนเดียวกันไม่แยกเป็นแผนชุมชน แผน อบต.
- กรมส่งเสริมการเกษตรควรอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ในเรื่องกระบวนการจัดทำแผนชุมชน และอบรมฟื้นฟูในข้าราชการเดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมศักยภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 7 ความคาดหวัง การเสริมศักยภาพ และผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำแผน

ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม เจ้าหน้าที่ในประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ (1) ลักษณะแผนชุมชนใน ความคาดหวัง (2) การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน (3) การดำเนินการเพื่อให้เกษตรกร/หน่วยงาน/องค์กรต่างๆสนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน (4) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดทำแผนชุมชน และ (5) ปัญหาและข้อเสนอแนะ จากการสนทนากลุ่ม 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี กลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง สรุปผลการสนทนากลุ่มดังนี้

1. ลักษณะแผนชุมชนในความคาดหวัง

1.1 ต้องมาจากปัญหาและความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด โดยคนในชุมชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและแสดงออกถึงปัญหาและความต้องการของชุมชนให้ครอบคลุมทุกด้าน

1.2 แผนชุมชนควรมีการทบทวนและปรับปรุงเป็นประจำ (เช่น ทุกปี)

1.3 แผนชุมชนที่จัดทำขึ้น ควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (งปพัฒนาจังหวัด งบท้องถิ่น ฯลฯ) ไม่ใช่มีเฉพาะเอกสารแผนชุมชน แต่ต้องมีการแปรสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างแท้จริง

1.4 แผนงาน/โครงการด้านอาชีพการเกษตรควรได้รับความสนใจในลำดับความสำคัญต้นๆ

2. การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนชุมชน

ควรอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้และทักษะเรื่องกระบวนการจัดทำแผนชุมชน การเขียนโครงการ การจับประเด็น หลักการและทักษะในวิเคราะห์ข้อมูล เทคนิคการดึงคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เทคนิคการดึงปัญหาและความต้องการจากชุมชน การใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ฯลฯ โดยการอบรมเฉพาะกิจหรือใช้เวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ (District Workshop : DW)

3. การดำเนินการเพื่อให้เกษตรกร/หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน

3.1 การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นายอำเภอแต่งตั้งชุดปฏิบัติการระดับตำบล ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมในชุดปฏิบัติการฯ มีการวางแผนปฏิบัติงานจนถึงการแปรแผนสู่การปฏิบัติ

3.2 มีการชี้แจงทำความเข้าใจถึงกระบวนการจัดทำแผนชุมชนให้กับเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการฯ

3.3 การจัดเวทีชุมชน กำหนดดำเนินการทุกเดือนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น ทุกวันที่ 10 ของเดือน โดยประสานงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมด้วยทุกครั้ง และประสานหน่วยงานภาคเอกชนเข้าร่วมในเวทีเป็นบางครั้งที่เป็นจำเป็นและเหมาะสม

3.4 การทำให้เกษตรกรและคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน ทำโดยตั้งคณะกรรมการหมู่บ้าน 1 คน ดูแล 10 ครัวเรือน หรือสร้างเครือข่ายในชุมชนโดยใช้ประโยชน์จากผู้นำชุมชน อาสาสมัครเกษตร เกษตรหมู่บ้าน ฯลฯ และมีการเสริมกิจกรรมด้านการ

ประชาสัมพันธินให้เห็นประโยชน์ของการจัดทำแผนชุมชน การประชาสัมพันธินัดหมาย การหาเงื่อนไขเพื่อให้คนในชุมชนเข้าร่วมเวทีชุมชน (โดยให้ผู้นำชุมชนตั้งกฎกติกา) การกำหนดช่วงเวลาจัดเวทีชุมชนที่เหมาะสม (แต่ละท้องถิ่นแตกต่างกันออกไป) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในส่วนการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในทางปฏิบัติยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร

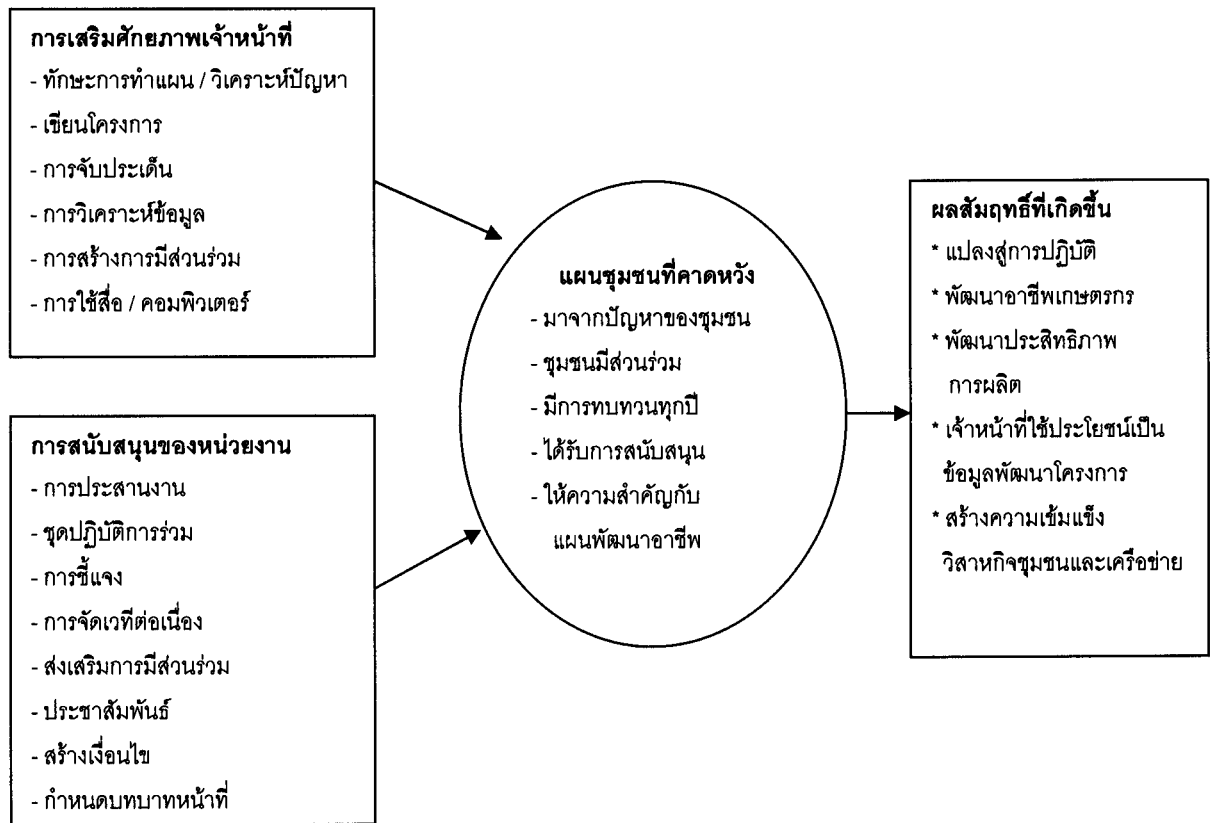
3.5 ในการจัดเวทีชุมชน มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนในกลุ่มเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการ เพื่อให้การจัดเวทีราบรื่น และได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการแบ่งกลุ่มย่อยตามอาชีพและปัญหา แล้วให้กลุ่มย่อยนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ซึ่งจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง

4. ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดทำแผนชุมชน

4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติทำให้เกิดการพัฒนาอาชีพเกษตรกร เช่น มีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลังของเกษตรกร การจัดทำแปลงสาธิต การจัดระบบการปลูกข้าวโพดให้เหลือมอดูเพื่อหลีกเลี่ยงภัยแล้งซ้ำซากโดยปลูกถั่วเขียวหรือกาทดแทน การลดต้นทุนการผลิตข้าว โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย

4.2 เจ้าหน้าที่สามารถใช้ประโยชน์จากแผนชุมชนเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน เช่น ใช้ในการเขียนโครงการของงบประมาณ ใช้จัดทำกรอบแนวทางการดำเนินงาน ใช้ในการจัดทำคำของบประมาณ เป็นต้น

โดยสรุป แผนชุมชนที่เจ้าหน้าที่คาดหวัง การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนของหน่วยงานและผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำแผนชุมชน ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 สรุปแผนชุมชนที่คาดหวัง การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนของหน่วยงาน และผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำแผนชุมชน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชนในเขตภาคกลาง สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคกลาง

1.1.2 เพื่อศึกษาความรู้ ความพร้อม และทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

1.1.3 เพื่อศึกษาความพร้อมผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน

1.1.4 เพื่อศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

1.1.5 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน

1.1.6 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลของ 9 จังหวัด ในเขตภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง จำนวน 373 ราย ได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.74 ของประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติ ที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วน

การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล และสรุปประเด็นการสนทนาเพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติม

1.3 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 45.63 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ประมาณครึ่งหนึ่งจบสาขาส่งเสริมการเกษตร มีอายุราชการเฉลี่ย 21.14 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีประสบการณ์ในภารกิจเกษตรตำบลเฉลี่ย 18.75 ปี จำนวนตำบลที่รับผิดชอบต่อรายเฉลี่ย 1.99 ตำบล สูงสุดต่อราย 4 ตำบล จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบต่อรายเฉลี่ย 16.71 หมู่บ้าน สูงสุดต่อราย 45 หมู่บ้าน รับผิดชอบในพื้นที่ตำบลปัจจุบันเฉลี่ย 7.72 ปี ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน การเป็นวิทยากรกระบวนการ และการบูรณาการแผนชุมชน แหล่งความรู้หลักคือกรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลมีประสบการณ์การจัดทำแผนชุมชนเฉลี่ย 6.77 ปี

1.3.2 ความรู้ ความพร้อมและทักษะในการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลมากกว่า 2 ใน 3 มีความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นความรู้มากที่สุด อยู่ระหว่างร้อยละ 94-100 ได้แก่ ความหมายเวทีชาวบ้าน ประโยชน์ของแผน เทคนิคการจัดเวทีทำแผนชุมชน การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนชุมชน ประเด็นที่มีความรู้น้อยอยู่ระหว่างร้อยละ 54-67 ได้แก่ แผนชุมชนแปรมาจากแผนภาครัฐ การตั้งงบประมาณของจังหวัดต่อกลุ่มจังหวัด วิทยากรกระบวนการเฉพาะคนนอก

สำหรับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล และทีมงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านทักษะในการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่มีทักษะอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

1.3.3 ความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการ ศบ.กต. ผู้นำองค์กรเกษตรกร และหน่วยงานภาครัฐ ส่วนความพร้อมของหน่วยงานภาคเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.4 บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน

1) ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน บทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 บทบาท ได้แก่ (1) การผลักดันหรือมีส่วนช่วยผลักดันผู้นำภาคการเกษตร ผู้นำองค์กรเกษตรกร เข้าร่วมทีมงานจัดทำแผนชุมชน (2) การส่งเสริมและให้เกษตรกร ผู้นำเกษตรกร องค์กรเกษตรกร เข้าร่วมเวทีประชาคมของทุกภาคส่วนอย่างสม่ำเสมอ (3) การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานหรือทีมงานจัดทำแผนชุมชน และ (4) การเข้าประชุมคณะทำงานหรือทีมงาน และร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน ระดับปานกลาง 3 บทบาท ได้แก่ (1) การเสริมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนให้กับคณะกรรมการ ศบ.กต. ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ (2) การประสานงานให้ส่วนราชการและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งภาคเอกชน เข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน และ (3) การร่วมในการคัดเลือกผู้แทนภาคประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อร่วมจัดทำแผนชุมชนโดยใช้วิธีเลือกตั้งหรือสรรหาจากเวทีประชาคมสรุปภาพรวมบทบาทด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน บทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 บทบาท ได้แก่ (1) การร่วมกระตุ้นสำนึกให้เกษตรกรหาปัญหาและความต้องการแท้จริงด้านการเกษตรด้วยตัวเกษตรกรเองเป็นหลัก (2) การกระตุ้นให้ชุมชนทำการวิเคราะห์สภาพหมู่บ้าน ตำบล ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (3) การเน้นสนับสนุน อำนวยความสะดวก และประสานงาน มากกว่าการชี้แนะ สั่งการ หรือทำเองทั้งหมด และ (4) การสนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลพัฒนาการของชุมชน ข้อมูลปัญหาและสาเหตุ และข้อมูลทรัพยากร ในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48-3.73) ระดับปานกลาง 5 บทบาท ได้แก่ (1) การกระตุ้นให้เกิดการนำข้อมูลที่จัดเก็บมาปรับแผนชุมชนให้เป็นปัจจุบัน (2) การกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชุมชนเพื่อค้นหาทางเลือกใหม่ร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ร่วมกันจัดเก็บมา (3) การสนับสนุนให้มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยในการจัดทำแผนชุมชน (4) การร่วมในการกำหนดประเด็นข้อมูลเพื่อใช้จัดทำแผนชุมชนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และ (5) การกระตุ้นให้มีการใช้แบบสอบถามบัญชีครัวเรือนมาสนับสนุนข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม ครัวเรือน สรุปภาพรวมบทบาทด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน บทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติทั้ง 5 บทบาทอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ (1) การกระตุ้นให้มีการจัดลำดับความสำคัญ

ของโครงการ/กิจกรรม และระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนในเวทีชุมชน (2) การมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดเวทีระดับตำบลเสนอแผนทั้งหมดให้ชุมชนได้ร่วมกันพิจารณาและให้ข้อคิดเห็น (3) การกระตุ้นให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุง เพิ่มเติม ตัดออก ทำให้แผนมีความสมบูรณ์เสมือนสัญญาประชาคม (4) การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง ใช้เวลาในการวิจารณ์แผนอย่างเต็มที่ และ (5) การประสานงานให้ผู้นำ ผู้แทนกลุ่มต่างๆ ผู้แทนแต่ละหมู่บ้านมาร่วมเวทีใหญ่ระดับตำบลและร่วมประชาพิจารณ์แผนชุมชน สรุปภาพรวมบทบาทด้านการการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

4) *ด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ* บทบาทที่เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 1 บทบาท คือ การเชื่อมประสานแผนชุมชนกับแผน อบต. แผนพัฒนาการเกษตร แผนพัฒนาจังหวัด ระดับปานกลาง 5 บทบาท ได้แก่ (1) การสนับสนุนให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหาแล้วจัดทำโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนชุมชนตรงตามความต้องการของประชาชนและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริง (2) การเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ประสานเชื่อมคนในตำบลรวมกลุ่มดำเนินการโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (3) การร่วมในกระบวนการสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแผน (4) การส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มต่างๆในตำบลมีการดำเนินการต่อเนื่อง มีคณะกรรมการกลุ่มคอยติดตามผลงาน มีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และ (5) การกระตุ้นให้ชุมชนมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไป สรุปภาพรวมบทบาทด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปฏิบัติบทบาทแต่ละข้ออยู่ในระดับน้อย-น้อยที่สุดถึงเหตุผลที่มีการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด สรุปได้ดังนี้ ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน ส่วนใหญ่ให้เหตุผลของการปฏิบัติตามบทบาทน้อย-น้อยที่สุด เช่น ไม่มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือทีมงาน ไม่มีเวลาเนื่องจากภารกิจมีมาก เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และชุมชนผู้นำ ไม่ให้ความสำคัญและร่วมมือ ส่วนด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน และด้านการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าบทบาทดังกล่าวเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น

1.3.5 *ความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน* ด้านทีมงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำชุมชน ทีมงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ ผู้นำองค์กรเกษตรกร คณะกรรมการ ศบ.กต. และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนทีมงานที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงาน

ภาครัฐอื่นๆ และหน่วยงานภาคเอกชน โดยสรุปภาพรวมด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการจัดทำแผนชุมชน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แผนชุมชนที่ได้ และการจัดประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน ส่วนการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สรุปภาพรวมด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการจัดทำแผนชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง จากการสนทนากลุ่มพบว่าเจ้าหน้าที่พอใจในแผนชุมชนที่จัดทำขึ้น แต่ยังไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติซึ่งยังมีอยู่น้อยมาก

1.3.6 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ปัญหาที่สำคัญ มีดังนี้ (1) ปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน (ด้านการจัดทำแผนชุมชน) (2) ปัญหาการประสานงาน/การให้ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่/หน่วยงานต่างๆ (ด้านการจัดทำแผนชุมชน) (3) ปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน (ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผนชุมชน) (4) ปัญหาการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน (ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน) และ (5) ปัญหาด้านผู้นำชุมชน (ด้านการจัดทำแผนชุมชน) ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้ (1) ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ ให้ความพร้อมในการจัดทำแผนชุมชน (อบรมใหม่/อบรมต่อเนื่อง) (2) ควรตั้งทีมงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันในการจัดทำแผนชุมชน (3) แผนชุมชนควรมีแผนเดียว บูรณาการทุกหน่วยงานและมีเจ้าภาพรับผิดชอบชัดเจน (4) ควรมีการสร้างความเข้าใจให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนชุมชน และ (5) ควรเน้นให้มีการแปรแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จากการสนทนากลุ่มพบว่า ปัญหาเกิดจากเกษตรกรขาดการมีส่วนร่วม มองปัญหาไม่ครอบคลุมทุกด้านโดยเฉพาะด้านอาชีพ การเกษตร และการแปรแผนสู่การปฏิบัติยังมีน้อย สำหรับข้อเสนอแนะเห็นควรให้กรมส่งเสริมการเกษตรควรประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กำหนดการใช้งบประมาณของ อปท. ครอบคลุม ทุกด้าน แผนชุมชนกับแผน อบต. ควรเป็นแผนเดียวกัน และควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

1.3.7 ความคาดหวัง การเสริมศักยภาพ และผลสัมฤทธิ์ จากการสนทนากลุ่มสรุป ดังนี้ (1) ลักษณะแผนชุมชนในความคาดหวัง ต้องมาจากปัญหาความต้องการของคนส่วนใหญ่ในชุมชน แผนชุมชนต้องครอบคลุมทุกด้าน มีการทบทวนเป็นประจำ มีการแปรสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และแผนงาน/โครงการด้านอาชีพเกษตรกรควรได้รับความสนใจในลำดับความสำคัญ ดังนี้ (2) การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนชุมชน ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่เรื่อง

กระบวนการจัดทำแผนชุมชน การเขียนโครงการ การจับประเด็น การวิเคราะห์ข้อมูล เทคนิคการสร้างการมีส่วนร่วม เทคนิคการตั้งปัญหาจากชุมชน การใช้สื่อโสต การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน เป็นต้น (3) การดำเนินการเพื่อให้เกษตรกร/หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน ต้องประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานโดยจัดตั้งเป็นชุดปฏิบัติการระดับตำบล มีการวางแผนการจัดเวทีชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกเดือน สร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชน โดยใช้ประโยชน์จากผู้นำชุมชน อาสาสมัครเกษตร เกษตรหมู่บ้าน ฯลฯ มีการเตรียมการและแบ่งหน้าที่ในชุดปฏิบัติการเพื่อให้การจัดเวทีชุมชนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (4) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดทำแผนชุมชน มีการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดการพัฒนาอาชีพการเกษตร และแผนชุมชนสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานอื่นๆของเจ้าหน้าที่ได้

2. อภิปรายผล

จากการวิจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้ ความพร้อมและทักษะเจ้าหน้าที่ ความพร้อมผู้เกี่ยวข้อง บทบาทและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน ปัญหาและข้อเสนอแนะ และข้อมูลจากการสนทนากลุ่มสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยในภาพรวม ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

2.1.1 การบริหารงานบุคลากร เป็นเพศชายร้อยละ 59 ด้านอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 22 ช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 59 และช่วงไม่เกิน 40 ปี ร้อยละ 19 ข้อมูลส่วนนี้มีความสำคัญกับการบริหารบุคคลที่จะต้องมีการเตรียมการพัฒนาเพื่อรองรับงานในอนาคตช่วง 10 ปีข้างหน้าทดแทนเจ้าหน้าที่ที่กว่าครึ่งที่จะเกษียณอายุราชการ

2.1.2 ทางก้าวหน้าในอาชีพ (career path) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 58 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกินกว่า 21 ปีขึ้นไป อัตราเฉลี่ย 18.75 ปี ข้อสังเกตการณ์เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโอกาสน้อยมาก เช่น เกษตรอำเภอ, หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย

2.1.3 การกิจรับมิตชอบพื้นที่ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า จำนวนตำบลที่เจ้าหน้าที่รับมิตชอบต่อรายเฉลี่ย 1.99 ตำบล สูงสุด 4 ตำบล จำนวนหมู่บ้านที่เจ้าหน้าที่รับมิตชอบต่อรายเฉลี่ย 16.71 หมู่บ้าน สูงสุด 45 หมู่บ้าน ซึ่งเจ้าหน้าที่แต่ละรายรับมิตชอบพื้นที่มากขึ้นกว่าที่ควรจะเป็น (เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 1 คน รับมิตชอบ 1 ตำบล)

ทั้งนี้ เป็นเพราะนโยบายการลดอัตราค่าจ้างภาครัฐและการยุบอัตราค่าจ้างของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งบางตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบพื้นที่มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม กรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปทั้งในเรื่องของอัตราค่าจ้างที่ลดลง และการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ดังนั้น จึงควรทำความเข้าใจและปรับวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้สามารถทำงานตามข้อจำกัดดังกล่าวให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดี อภิรักษ์ หลักชัยสกุล (2545) ได้รายงานผลการศึกษาบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ไม่มีผลแตกต่างในบทบาทตัวแปร ตั้งแต่ เพศ อายุ ระยะเวลารับราชการ การเลื่อนขั้น จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ

2.2 ข้อมูลการฝึกอบรม ประสบการณ์ในการจัดทำแผนชุมชน

การฝึกอบรมและแหล่งความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมกระบวนการและวิทยากรกระบวนการ ร้อยละ 89.6, 85.5 ตามลำดับ แหล่งความรู้จากกรมส่งเสริมการเกษตร กรมการพัฒนาชุมชน ร้อยละ 93.9, 27.9 ตามลำดับ ส่วนสถานบันการศึกษาเพียงร้อยละ 12.7 ในแบบสอบถามไม่ได้ระบุจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเพื่อทราบความต่อเนื่องของการถ่ายทอดความรู้ และการฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มทักษะในการเป็นวิทยากรกระบวนการ จากผลการวิจัยของสุวิทย์ พรหมณูชาติ (2546) หัวข้อความต้องการฝึกอบรมการจัดทำแผนชุมชนเจ้าหน้าที่แสดงความต้องการในระดับมาก สำหรับสถาบันการศึกษาของประเทศไทยมีมากพอที่ภาครัฐสามารถจัดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องตลอดชุมชนเป็นอย่างดี ทั้งถึง

2.3 ความรู้ และระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุดถึงร้อยละ 69.4 มีความรู้ระดับปานกลางเพียงร้อยละ 5.2 ข้อสังเกตกลุ่มความรู้ระดับปานกลาง อาจจะเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีถึงร้อยละ 10.4 ส่วนประเด็นความรู้ตอบผิด ร้อยละ 39, 46 ตามลำดับเกี่ยวกับประเด็นแผนชุมชนแปรมาจากแผนงานภาครัฐ จังหวัด/กลุ่มจังหวัดสามารถตั้งงบประมาณได้เอง และวิทยากรกระบวนการมาจากคนนอกเท่านั้น อาจเกิดจากหลายสาเหตุ ถึงแม้ว่าระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่การวัดด้วยวิธีการนี้อาจจะไม่สามารถวัดระดับความรู้ว่ามีความสามารถถึงขั้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้หรือไม่ อีกประเด็นหนึ่ง คือ ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐด้านงบประมาณ การประชุมชี้แจงเพื่อถ่ายทอดข้อมูลจาก

จังหวัดสุโขทัยและตำบล อาจจะต้องมีการทบทวนวิธีการ ตลอดจนการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว ในการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น

2.4 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประสิทธิภาพในการจัดทำแผนชุมชนตารางที่ 4.2 เฉลี่ย 6.77 ปี เป็นตัวสนับสนุนข้อมูล แต่ไม่สามารถบ่งบอกว่าความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ต่อคุณภาพของแผนชุมชน

2.5 ความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน

จากผลวิจัยทุกภาคส่วนมีความพร้อมระดับมาก ยกเว้นหน่วยงานภาคเอกชนมีความพร้อมเฉลี่ย 2.77 ระดับปานกลาง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน อาจเกิดปัญหาจากการประสานงานที่ไม่เพียงพอ การยอมรับความแตกต่างวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร จากแนวความคิดการพัฒนาประเทศทุกด้าน เอกชนจะเป็นผู้นำ รัฐทำหน้าที่สนับสนุน จึงจำเป็นต้องส่งเสริมภาคเอกชนมาร่วมสร้างองค์ความรู้ทางธุรกิจ และนวัตกรรมในระดับชุมชน มิฉะนั้นปัญหาการดำเนินธุรกิจของชุมชน เช่น การก่อสร้างโรงปุ๋ย โรงสีขนาดเล็ก จะเกิดขึ้นทั่วประเทศบนฐานความต้องการของภาครัฐและชุมชน โดยมีได้กลิ่นรองจากฐานข้อมูลที่แท้จริงผ่านการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในทางธุรกิจ

2.6 บทบาทด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชน

ผลการวิจัยระดับมาก 4 บทบาท ระดับปานกลาง 4 บทบาท ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติระดับปานกลาง ได้แก่ การเสริมองค์ความรู้แก่ ศบ.กต. และการประสานงานส่วนราชการท้องถิ่น ภาคเอกชน เข้าร่วมกระบวนการ ซึ่งในเหตุผลของเจ้าหน้าที่ตอบแบบกลุ่มปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด ให้เหตุผลไม่มีเวลาร้อยละ 52 และมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอถึงร้อยละ 44 สำหรับประเด็นบทบาทการให้ความรู้ ส่วนบทบาทการประสานงาน เจ้าหน้าที่ตอบแบบกลุ่มปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่หน่วยงานอื่นร้อยละ 88 และไม่มีเวลาร้อยละ 12

ทั้งนี้ รุฉนันทน์ พานิชโยทัย (2540) ศึกษาบทบาทของเกษตรกรตำบล พบว่าปัญหาการทำงาน เกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทต่อการสนับสนุนงานท้องถิ่น และสุวิทย์ พร้อมญาติ (2540) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ในฐานะ ผอ.ศบ.กต. พบว่ามีความต้องการความรู้ในระดับมาก เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชน

2.7 บทบาทด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทปฏิบัติระดับมาก 4 บทบาท ปฏิบัติระดับปานกลาง 5 บทบาท และภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก บทบาทปฏิบัติระดับปานกลางที่น่าสนใจ 2 บทบาท คือ การใช้บัญชีครัวเรือนมาสนับสนุนการจัดทำแผนซึ่งมีกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติระดับ

น้อย-น้อยที่สุดถึง 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 21 ของกลุ่มตัวอย่าง พร้อมให้เหตุผลว่า ไม่มีการปฏิบัติในเรื่องนี้ร้อยละ 56 อีกเหตุผลตอบว่าเป็นหน้าที่หน่วยงานอื่นร้อยละ 44 อีก 1 บทบาท ได้แก่ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่องและค่อยเป็นค่อยไป มีการตอบจากกลุ่มที่ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุดว่า ไม่มีการดำเนินการร้อยละ 35 และเป็นหน้าที่หน่วยงานอื่นร้อยละ 65 ทั้งนี้การจัดทำบัญชีครัวเรือน ธกส. และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีการดำเนินการทุกพื้นที่มาโดยตลอด

สำหรับบทบาทนี้ ถึงแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทเจ้าหน้าที่ของลำดวน ชันซ้อน (2544) ว่ามีการสำรวจจัดเก็บข้อมูลในระดับมาก และเพ็ญศรี มีทองกลาง (2546) ศึกษาบทบาทเจ้าหน้าที่ดำเนินการในบางส่วนแต่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ หรือทางด้านกายภาพทั่วไปเท่านั้น

2.8 บทบาทด้านการประชาสัมพันธ์ / ประชาพิจารณ์แผนชุมชน

จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 บทบาท อาทิ บทบาทการประสานงาน ผู้นำตัวแทนกลุ่มมาร่วมเวทีระดับตำบลในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ บทบาทน้อย-น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่นร้อยละ 87 อีกบทบาทหนึ่งได้แก่ บทบาทกระตุ้นให้มีการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่หน่วยงานอื่นร้อยละ 83

เนื่องจากการจัดทำแผนชุมชนมีหลายช่วง บางช่วงแบ่งกระทรวงการรับผิดชอบถึง 4 กระทรวง ต่อมาภายหลังมอบให้กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบ แต่การดำเนินงานต้องอาศัยหน่วยงานหลัก 4-5 กระทรวง ที่มีภารกิจในพื้นที่เป็นผลให้การดำเนินประสานงาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐประสบปัญหา เกิดช่องว่างมาตลอด การเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้ง เกิดความสับสนผู้ปฏิบัติ ขาดความชัดเจนในการทำงาน

2.9 บทบาทด้านการแปรแผนสู่การปฏิบัติ

มีบทบาทปฏิบัติระดับมาก 1 บทบาท อีก 5 บทบาทปฏิบัติระดับปานกลาง ปรากฏผลจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติใน 5 บทบาท ในระดับน้อย-น้อยที่สุด ให้เหตุผลส่วนใหญ่ว่าเป็นหน้าที่หน่วยงานอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรุณันท์ พานิชโยทัย (2540) ศึกษาบทบาทเจ้าหน้าที่พบว่า ความไม่ชัดเจนในบทบาทเป็นปัญหาสำคัญ และ เอกชัย โอเจริญและคณะ (2542) ได้ศึกษาบทบาทเจ้าหน้าที่พบว่า การดำเนินบทบาทการจัดทำแผนงาน / โครงการ เสนอ อบต. อยู่ระดับปานกลาง

โดยสรุปประเด็นบทบาททั้ง 4 ด้าน ภาพรวมบทบาทย่อย 27 บทบาท ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีเพียง 9 บทบาท ที่เหลือ 18 บทบาท ปฏิบัติปานกลาง

จากการวิจัยดังกล่าวเป็นไปทิศทางเดียวกับตารางที่ 2.1 ฐานข้อมูลคุณภาพแผนชุมชนปี 2548 พบว่า ในภาคกลาง 9 จังหวัด ยกเว้น กทม. มีเจ้าภาพหลักในการทำแผนชุมชน 3 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และจากข้อมูลปรากฏว่า จังหวัดชัยนาทผลการประเมินคุณภาพแผนได้ระดับ A ทั้ง 492 หมู่บ้าน ตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ตัวแรก ที่สนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนชุมชน คือ 1. การใช้บัญชีรับจ่ายครัวเรือนร้อยละ 70 ขึ้นไป 2. ตัวแทนครัวเรือนในหมู่บ้านเข้าร่วมเวทีประชาคมร้อยละ 70 ขึ้นไป 3. การมีส่วนร่วมของอปท. ส่วนตัวชี้วัดสุดท้ายคือ 4. การมีแผนเป็นรูปเล่มอีก 7 จังหวัด แผนชุมชนคุณภาพอยู่ระดับปานกลาง ในช่วงการจัดทำแผนชุมชนในช่วงนั้น อาจจะเป็นผลจาก

1. จังหวัดชัยนาทเป็นจังหวัดนำร่องของภาคกลาง ทดลองนำระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ (ผู้ว่า CEO) จึงทำให้การปฏิบัติงานมีเอกภาพสูงทั้งด้าน ความร่วมมือการประสานงาน การสั่งการ

2. มีการริเริ่มจัดทำฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางภูมิศาสตร์มาใช้เป็นเครื่องมือทางด้านการพัฒนาการเกษตรควบคู่กับความมั่นคง (ด้านยาเสพติด)

3. จุดแข็งของจังหวัดเป็นสังคมเกษตรกรรม ขนาดพื้นที่เพียง 2.4 ล้านตารางกิโลเมตร เขตการปกครอง 6 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 45 ตำบล 504 หมู่บ้าน

2.10 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ทีมงาน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น หน่วยงานภาครัฐอื่น และหน่วยงานภาคเอกชนซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลสอดคล้องความคิดเห็นด้านความพร้อมของภาคเอกชนในหัวข้ออภิปรายผล 2.5

ด้านกระบวนการจัดทำแผนชุมชน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางต่อบทบาทด้านแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ สาเหตุน่าจะเป็นเจ้าหน้าที่มองว่าการสนองตอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการนำแผนชุมชนเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณน้อยมากอีก สาเหตุน่าจะเป็นช่วงการถ่ายโอนภารกิจ และอีกส่วนหนึ่งภาคประชาชนยังคงเข้าใจบทบาทสิทธิพลหน้าที่ไม่เพียงพอ สุดท้ายการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐเป็นจุดอ่อนที่สำคัญ

2.11 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

จากผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาหลัก 3 ปัญหา ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเป็นหลักการของการทำแผนชุมชนที่สำคัญที่สุด 2) ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ หรือการบูรณาการทำงานภาครัฐ 3) การแปลงแผนชุมชนสู่การปฏิบัติ ผ่านการสนับสนุนเงินงบประมาณจากท้องถิ่นระดับต่ำ ผลจากประชาชนยังขาดจิตสำนึกในเรื่องประชาธิปไตยที่แท้จริง และขาดเจตคติที่ดีต่อตนเอง และชุมชน สังคม จากการสังเกตชุมชนที่เข้มแข็งเกือบทั้งหมดยังเป็นชุมชนที่มีผู้นำที่ดีเสียสละไม่ได้เกิดจากภาคประชาชน สำหรับข้อเสนอแนะหลัก คือในพื้นที่ใช้แผนชุมชนเป็นแผนเดียวที่เป็นเครื่องมือของทุกหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ประเด็นการพัฒนาบุคลากรทำต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงาน

จากการประมวลผลทั้ง 2.1 - 2.11 สรุปได้ว่าทั้งนี้การที่เจ้าหน้าที่สามารถแสดงบทบาทแตกต่างกันออกไป จากความหมายและทฤษฎีบทบาทสรุปว่าขึ้นอยู่กับตัวแปรการรับรู้ในบทบาท (role perception) อาทิ ลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มूलเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การอบรมฝึกฝน ความพึงพอใจ ตลอดจนสภาพทางกายและจิตใจ และจากผลวิจัยเกี่ยวกับบทบาทเจ้าหน้าที่พบว่าปัญหาด้านโครงสร้างของระบบราชการ และปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์มีผลต่อบทบาทด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล นับตั้งแต่อายุโดยเฉลี่ย การทำงานในบทบาทเดิม ๆ และภารกิจที่ได้รับผิดชอบสูง

ถึงแม้บทบาทจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะต่ำกว่าความคาดหวัง แต่แผนชุมชนยังมีความสำคัญยิ่งกับการพัฒนาประเทศด้วยมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องถึง 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 มาตราที่ 61/1 (3) "ให้อำเภอมีอำนาจหน้าที่ภายในเขตอำเภอ ประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อร่วมมือกับชุมชนในการดำเนินการให้มีแผนชุมชน เพื่อรองรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด และกระทรวง ทบวง กรม" และในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ข้อ 10 (2) "ให้คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ร่วมจัดทำร่างแผนพัฒนา เสนอแนะแนวทางการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนพัฒนา ในการจัดทำร่างแผนพัฒนา ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง นำปัญหาความต้องการจากแผนชุมชนที่เกินศักยภาพของชุมชนที่จะดำเนินการเองได้มาพิจารณาบรรจุไว้ในแผนพัฒนา" ดังนั้น จากข้อค้นพบและกฎหมายที่มีการสนับสนุนแผนชุมชนดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง ควรมีการปรับปรุง

แผนพัฒนาต่างๆที่แต่ละหน่วยดำเนินการอยู่ในชุมชนให้เป็นแผนเดียวกัน โดยบูรณาการเจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกัน มีเจ้าภาพหลักที่ชัดเจน ทุกหน่วยงานต้องใช้แผนชุมชนในการจัดทำโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ่งที่สำคัญที่สุด คือการเตรียมความพร้อมของคนในชุมชนสามารถนำเทคนิคการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากกระบวนการกลุ่มให้พัฒนาคนในชุมชนคิดเป็น

3. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

- 1) เจ้าหน้าที่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาท จากนักส่งเสริมรุ่นเก่า เป็นนักส่งเสริมรุ่นใหม่ จากผู้ชี้แนะ สั่งการ มาเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก แนะนำกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เป็นนักประสานงานด้วยบริบทของการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คนเป็นศูนย์กลางพัฒนา” เนื่องจากการวิจัยประเด็นปัญหาที่ค้นพบเป็นอันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการบูรณาการภาครัฐ
- 2) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ในการทำงานกับหน่วยงานอื่น ภาครัฐ ส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ซึ่งแต่ละองค์กรมีวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กันออกไป จากการค้นพบในหัวข้ออภิปรายผล 2.10 ความพึงพอใจต่อหน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ
- 3) ต้องพัฒนาทักษะในการจัดเก็บข้อมูลและการบริหารจัดการข้อมูล และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ ให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่า มีความยั่งยืน เนื่องจากหัวข้ออภิปรายผล 2.7 พบว่าการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีการปฏิบัติปานกลาง และกลุ่มผู้ปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่า ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในท้องที่
- 4) ควรพัฒนาวิชาการด้านพีชที่สำคัญเหมาะสมกับพื้นที่ พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเกษตรกรอยู่ตลอดเวลา โดยใช้เป็นตัวนำในการทำงาน
- 5) ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการความรู้ภายในสำนักงาน หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เครือข่าย จากการวิจัยที่พบว่าในประเด็นความรู้บางเรื่องที่สำคัญ เข้าใจคลาดเคลื่อน หรือไม่ได้รับรู้

6) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารบุคคล 2551
เจ้าหน้าที่ ต้องมุ่งทำงานแบบ "บริหารผลงาน" และให้ความสำคัญกับทีมงาน เนื่องจากปัญหา
จากทีมงานเป็นปัญหาต้น ๆ ของปัญหาต่าง ๆ ล้วนมาจากด้านทีมงาน

7) ปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณวิชาชีพนักส่งเสริมหรือนักพัฒนาที่ดี

3.1.2 ข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมการเกษตร

1) โครงสร้างและยุทธศาสตร์ จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล
พบว่า อัตรากำลังบุคลากรเฉพาะเจ้าหน้าที่เกษียณอายุในช่วง 10 ปีข้างหน้ากว่าร้อยละ 60 กรม
จำเป็นต้องวางแผนการสรรหาเจ้าหน้าที่มาทดแทนสอดคล้องกับภารกิจ ผ่านการวิจัยประเด็น
ปัญหาการปฏิบัติงานที่แล้วมาของเจ้าหน้าที่ควบคู่กับการปรับโครงสร้างและวางยุทธศาสตร์กรมฯ
สอดคล้องกัน ตลอดจนเป็นไปในทิศทางเกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลที่ต้องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
ในช่วงเดียวกับระยะ 10 ปีข้างหน้า

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล
จากการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการได้รับการพัฒนาในระดับมากและเป็นไปอย่าง
ต่อเนื่องเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการจัดทำ
แผนงาน / โครงการที่มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง ความเป็นไปได้ของโครงการ จากฐานข้อมูลเชิง
คุณภาพ และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามบทบาทนักพัฒนา และจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณของอาชีพนักวิชาการด้านส่งเสริม ที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดจากการขึ้นนำ สั่งการ มา
เป็นผู้สนับสนุน ผู้ประสานงาน กระตุ้น รับฟังปัญหาจากเกษตรกร พร้อมเป็นผู้นำในการ
เปลี่ยนแปลง

3) ประสานงานกับกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องประสานงานกับ
กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะคู่ขนานกับการพัฒนาด้านการเกษตรในทุกระดับจนถึงระดับ
พื้นที่ เนื่องจากภาคเกษตรกรรมยังคงมีเกษตรกรถึงร้อยละ 37.39 และมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องจาก
ฐานการผลิตจากการเกษตรด้วยเช่นกัน

4) การสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงาน

(1) ภายใต้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551 มีแนวคิด
"บริหารผลงาน" และวิธีประเมินผลงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานตาม
สมรรถนะหลัก เป็นตัวช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ ส่วนหนึ่ง ในการพิจารณาความดี

ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง และเป็นการติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงานในหลายส่วนอยู่ในระดับปานกลาง

(2) การมอบรางวัล เกียรติบัตร แก่เจ้าหน้าที่ให้มีผลเป็นรูปธรรมที่น่าจะกำหนดเป็นนโยบายชัดเจน และเชื่อมโยงกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(3) การปรับปรุงสถานที่ทำงาน เนื่องจากสำนักงานเกษตรอำเภอได้รับงบประมาณก่อสร้างกว่า 20 ปี สมควรพัฒนาปรับปรุงสถานที่จัดสภาพแวดล้อมเพื่อต่อการทำงาน และบริการประชาชน

5) สนับสนุนดำเนิน อุปกรณ์เครื่องมือ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่กรมฯต้องสนับสนุนให้เพียงพอกับภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายตลอดจนงบดำเนินการ

3.1.3 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) ส่วน อปท. ต้องตระหนักต่อบทบาทของส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค บทบาทในบานะผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน การทำงาน ร่วมกับ อปท. ได้รับความพึงพอใจในงาน (ได้คะแนนเสียง) ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ได้ผลสัมฤทธิ์ของงาน

2) การบูรณาการเกิดพลังทวีคูณ ในการพัฒนาพื้นที่ร่วมกัน เนื่องจากการพัฒนาชนบทมีมิติทั้งการเมือง สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ที่มีความสลับซับซ้อน

3) ขณะนี้รัฐบาลกำลังยกร่าง พ.ร.บ.การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยกร่าง พ.ร.บ. ว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินนโยบายสาธารณะ ส่วนราชการอื่นและประชาชนต้องมีการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย และเกิดความตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนบทบาทสมเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง เนื่องจากแผนชุมชนเป็นเครื่องมือที่ภาครัฐเฉพาะ อปท. ต้องให้ความสำคัญ

3.1.4 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน องค์การภาคเอกชนไม่แสวงหากำไร องค์การภาคเอกชน สถาบันการศึกษา

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ควรมีการบูรณาการ การทำงานร่วมกัน มีแผนชุมชนเพียงแผนเดียว เป็นแผนแม่บท ในการพัฒนาชุมชนเจ้าหน้าที่ต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2) ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับแผนแม่บทชุมชน หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนที่ร่วมกันพัฒนา

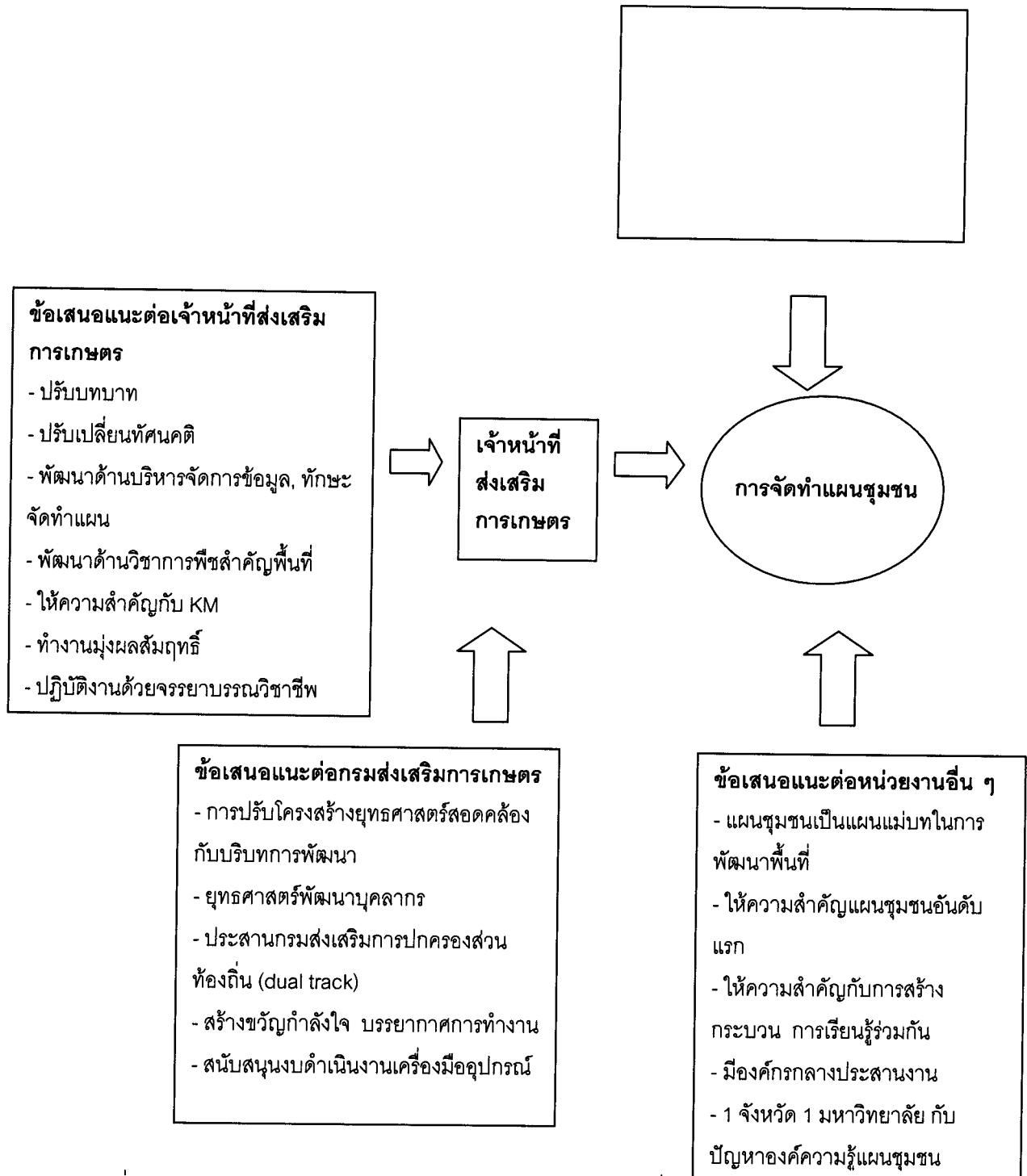
3) ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้มีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชน และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการสามารถวิเคราะห์ประเมินปัญหาได้ไปพร้อม ๆ กัน

4) ควรมีองค์กรกลางองค์กรเดียวเป็นองค์กรประสานการจัดทำแผนชุมชน

5) ประเด็นปัญหาเรื่ององค์ความรู้ รัฐควรจัดให้มีการมอบหมายมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค รับผิดชอบเรื่องแผนชุมชนอย่างต่อเนื่องผ่านสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็น 1 จังหวัด 1 มหาวิทยาลัย สรุปภาพรวมข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังภาพที่ 5.1

ข้อเสนอแนะต่ออปท.

- ตระหนักบทบาทหน่วยงานอื่นในฐานะผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน แบ่งงานกันตามความถนัด
- การเพิ่มพลัง (Synergey) ด้วยระบบ



ภาพที่ 5.1 สรุปข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนชุมชนต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยต่อไป

ควรมีการวิจัยต่อไปในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาสภาพและปัญหาของกระบวนการจัดทำแผนชุมชนเป็นรายจังหวัด

เพราะ

1). การจัดทำแผนชุมชนคุณภาพต้องมีการวิเคราะห์จากฐานข้อมูลซึ่งมีความแตกต่างกัน อาทิ **ข้อมูลพื้นฐานชุมชน** เช่น ประชากร ทรัพยากรธรรมชาติ สภาพภูมิอากาศ พืช สัตว์ ที่มีอยู่ในธรรมชาติ **ข้อมูลทางสังคม** การเมือง การปกครอง ประวัติความเป็นมาของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำชุมชน / กลุ่ม / องค์กร / การศึกษา / สุขภาพ / โครงสร้างประชากร **ข้อมูลทางเศรษฐกิจ** การปกครองอาชีพหลัก รอง ระดับความรู้ ความเข้าใจ อาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น **ข้อมูลพื้นฐานของครัวเรือน** จปฐ ข้อมูลงบใช้ครัวเรือน

2). การบริหารจัดการภาครัฐ มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะหัวหน้าระดับจังหวัด (CEO) ซึ่งหลักและระบบความคิด วิธีปฏิบัติ แตกต่างกัน เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการบูรณาการแผนชุมชนจากทุกภาคส่วน

3). ปัญหาของทุกจังหวัดมีความสลับซับซ้อนที่แตกต่างโดยเฉพาะประเด็นชุมชน จำเป็นศึกษาพื้นที่เฉพาะ เพื่อทราบประเด็นปัญหาหลัก ปัญหารองของแต่ละพื้นที่

3.2.2 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เพราะ แผนชุมชนเป็นการสะท้อนปัญหาความต้องการของชุมชนจากล่างขึ้นสู่บน (จากหมู่บ้านสู่จังหวัด) ลักษณะ Bottom up และเป็นเครื่องมือปลุกกระแสให้ชุมชนตื่นตัวเพื่อพัฒนาตนเองโดยมีหลักการสำคัญ 2 หลักการ คือ 1) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) หลักการเรียนรู้ร่วมกันของประชาชน

3.2.3 ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรท้องถิ่น และชุมชนต่อกระบวนการจัดทำแผนชุมชน เพราะ แผนชุมชนต้องเชื่อมโยงงบประมาณจาก อปท. และภาครัฐที่มีภารกิจพัฒนาชนบท อาทิ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนรวมทั้งชุมชน จะสะท้อนความรู้ ความเข้าใจ ของเจ้าหน้าที่และคนในชุมชน ถ้าเกณฑ์ปานกลาง ต้องมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของประชากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ไสร์จจตานนท์ (2546) "บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กรมส่งเสริมการเกษตร (2540) ระบบส่งเสริมการเกษตร กรุงเทพมหานคร ฝ่ายเอกสาร
คำแนะนำ กองเกษตรสัมพันธ์ กรมส่งเสริมการเกษตร
- กรมส่งเสริมการเกษตร (2545) แนวทางการดำเนินงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
- กรมส่งเสริมการเกษตร (2546) คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และเขต กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
- กรมส่งเสริมการเกษตร (2551) ระบบส่งเสริมการเกษตร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
- กรมส่งเสริมการเกษตร (2546 ก) กระบวนการจัดทำแผนชุมชน กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- งามพิศ สัตย์สงวน (2538) หลักสูตรมนุษยวิทยาวัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ธรรมสภา
- ชูดา จิตพิทักษ์ (2528) พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น กรุงเทพมหานคร สारวมวลชน
- ทิตยา สุวรรณชญ (2510) พัฒนาการ : ความคาดหวังบทบาทของพัฒนาการ คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ระดับตำบล กรุงเทพมหานคร ส่วนท้องถิ่น
- ฉนวนันท์ พานิชโยทัย (2540) การศึกษาการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร กองแผนงาน กรมส่งเสริมการเกษตร
- "พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550" (2550, 15 กันยายน) ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 124 ตอนที่ 55 ก หน้า 4-5
- นรินทร์ เข้มพิมาย และสุกัญญา ศรีทองกุล (2546) ปัญหาและความต้องการของผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล กรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

- พงษ์รัฐติ พงศ์ศิลาภรณ์ และสุเทพ ธีบุญสิทธิ์ (2546) "การพัฒนาวิธีแห่งการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เรื่องเป้าหมายหลักขององค์กร" นนทบุรี สถาบันวิชาการ ทศท บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน)
- เพ็ญศรี มีทองกลาง (2546) "บทบาทในการดำเนินงานของผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มงคล ศรีไพรวรรณ (2532) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ราชบัณฑิตยสถาน (2539) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์ อจท.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) พฤติกรรมองค์กร : แบบทดสอบและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- ราณี อมรินทร์รัตน์ (2542) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าโรงแรมในเขต กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ทบวงมหาวิทยาลัย
- ลำดวน ชันซ้อน (2544) "ความคิดเห็นต่อบทบาทในงานส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดอุดรธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วิจิตร อวระกุล (2535) หลักการส่งเสริมการเกษตร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- วีระ นิใจไตรรัตน์ (2547) "การบริหารเชิงบูรณาการ" ในเอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับกลาง รุ่นที่ 27 สถาบันเกษตรกรวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- สุวิทย์ ญาติพร้อม (2545) "ความต้องการฝึกอบรมของผู้อำนวยการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เสรี พงศ์พิศ (2547) *รู้ให้เท่า ตามให้ทันการเปลี่ยนแปลง ร้อยคำที่ควรรู้* กรุงเทพมหานคร
เจริญวิทย์การพิมพ์

เสรี พงศ์พิศ (2550) *แผนชีวิต เศรษฐกิจชุมชน* กรุงเทพมหานคร เจริญวิทย์การพิมพ์
หนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ 0100/3833 ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2541 เรื่อง "การ
มอบหมายหน้าที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลของกรมส่งเสริม
การเกษตร" ถึง กรมส่งเสริมการเกษตร

อภิรักษ์ หลักชัยสกุล (2545) *บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในเขต
จังหวัดนครนายก สำนักงานเกษตรจังหวัดนครนายก กรมส่งเสริมการเกษตร*

เอกชัย โอเจริญ (2542) *การศึกษาบทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการสนับสนุนการ
ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร กองแผนงาน กรม
ส่งเสริมการเกษตร*

Getzels, W. Jacob and Egon G. Guba. (1957). "Social Behavior and the Administrative
Process". *School Review* 65. Chicago : University of Chicago.

Hunt, G. Raymaeon. (1971) *Role and Role Conflict in Select Reading and Project in
Social Psychology*. New York : Random House Inc.

Linton, Ralph. (1964). *The Study of Man*. New York : D. Appleton-Century.

Kotlor, Philip. (2003). *Marketing Management*. New Jersey : Prentice Hall International.

Sabin, Theodore and Raph H. Jurner. (1995) *Role the Encyclopedia of Social Science*.
Newyork : Gordon and Beracle Science Publishers.

Turner, H. (1982). *The Structure of Sociological Theory*. California : The Dorsey Press.

ภาคผนวก

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล
ในการจัดทำแผนชุมชนในเขตภาคกลาง

.....

คำชี้แจง

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบถ้วนทุกข้อ ผู้ศึกษาจะนำไปวิเคราะห์สรุปโดยไม่มีการอ้างอิงถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาส่งเสริมการเกษตร

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

ส่วนที่ 2 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ

แผนชุมชน

ส่วนที่ 3 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน

ส่วนที่ 4 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผน

ชุมชน

ส่วนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือจากท่าน

วีณา พงศ์พัฒนานนท์

สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 1 จังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - () 1. จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 - () 2. จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 - () 3. จบปริญญาตรี
 - () 4. จบปริญญาโท
4. สาขาวิชาที่ท่านจบการศึกษาสูงสุด

() 1. ส่งเสริมการเกษตร	() 2. พืชศาสตร์
() 3. สัตวศาสตร์	() 4. ประมง
() 5. คหกรรมศาสตร์	() 6. อื่นๆ (ระบุ).....
5. อายุราชการ.....ปี
6. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

() 1. เจ้าพนักงานการเกษตร	() 2. เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร
() 3. เจ้าพนักงานเทคนิคเกษตร	() 4. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
7. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (เกษตรตำบล)ปี
8. ปัจจุบันรับผิดชอบจำนวน.....ตำบล.....หมู่บ้าน
9. ท่านรับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ปัจจุบันนี้ (ตำบล) มาเป็นระยะเวลา.....ปี
10. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนหรือไม่
 - () 1. ไม่เคยได้รับ
 - () 2. ได้รับ แหล่งความรู้ที่ได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
 - () 2.1 กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด
 - () 2.2 กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด
 - () 2.3 สถาบันการศึกษา
 - () 2.4 มูลนิธิ/ภาคเอกชน
 - () 2.5 อื่นๆระบุ.....

11. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรกระบวนการหรือไม่

- () 1. ไม่เคยได้รับ
- () 2. ได้รับ แหล่งความรู้ที่ได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- () 2.1 กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด
- () 2.2 กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด
- () 2.3 สถาบันการศึกษา
- () 2.4 มูลนิธิ/ภาคเอกชน
- () 2.5 อื่นๆระบุ.....

12. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบูรณาการแผนชุมชนหรือไม่

- () 1. ไม่เคยได้รับ
- () 2. ได้รับ แหล่งความรู้ที่ได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- () 2.1 กรมส่งเสริมการเกษตร/หน่วยงานในสังกัด
- () 2.2 กรมการพัฒนาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด
- () 2.3 สถาบันการศึกษา
- () 2.4 มูลนิธิ/ภาคเอกชน
- () 2.5 อื่นๆระบุ.....

13. ท่านมีประสบการณ์ในการจัดทำแผนชุมชนมาเป็นระยะเวลา.....ปี

ตอนที่ 2 ความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

คำแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (✓) เมื่อท่านเห็นว่าข้อความถูกต้อง

และกาเครื่องหมาย ✕ ลงใน (✕) เมื่อท่านเห็นว่าข้อความผิด

- () 1. แผนชุมชนส่วนใหญ่เป็นแผนที่แปรมาจากแผนงานโครงการของหน่วยงานภาครัฐ
- () 2. การกำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดเป็นผู้จัดทำค่าของงบประมาณได้เอง ถือเป็นกฎหมายที่สนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน
- () 3. วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่จัดว่าเป็นทุนของชุมชน
- () 4. แผนชุมชนไม่จำเป็นต้องมีการทบทวนทุกปีก็ได้ เพราะได้ทำครอบคลุมใช้ได้ตลอด 3 ปีแล้ว
- () 5. วิทยากรกระบวนการหมายถึงคนนอกชุมชน ได้แก่ ข้าราชการ นักพัฒนาองค์กรเอกชน อาจารย์ นักวิจัย

- () 6.เวทีชาวบ้านคือ การรวมผู้คนที่หลากหลายให้มีส่วนร่วมในการคิดอย่างอิสระในสถานที่และบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการคิดร่วมอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดหลักว่าทุกความคิดมีคุณค่า และทุกคนมีความเสมอภาคกันทางความคิด ไม่มีผู้ใดมีอำนาจทางความคิดเหนือใคร
- () 7.แผนงาน/โครงการที่กำหนดในแผนชุมชน จะต้องเป็นแผนงาน/โครงการที่ชุมชนสามารถทำได้ทั้งหมดเท่านั้น โดยไม่ต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอก
- () 8.ประโยชน์ที่เกิดจากแผนชุมชน ได้แก่ คนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ไขปัญหาชุมชนร่วมกัน มีการวางแผนจัดการทรัพยากรหรือทุนในชุมชนร่วมกัน ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยคนในชุมชนเอง
- () 9.การทำให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถทำได้โดยการสร้างจากบุคคลภายนอกชุมชนหรือทำโดยการสอน การฝึกอบรม ก็เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้
- () 10.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชนตั้งแต่เริ่มต้น
- () 11.แผนชุมชนควรเกิดจากกระบวนการชุมชนแบบมีส่วนร่วม โดยมีแผนงาน/โครงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขของจังหวัด
- () 12.มีตัวแทนครัวเรือนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชนมากน้อยเท่าไรก็ได้ เพราะมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นหลักอยู่แล้ว
- () 13.ต้องใช้ข้อมูลพื้นฐาน จปฐ. กชช.2ค และข้อมูลบัญชีรับจ่ายครัวเรือนมาประกอบการวิเคราะห์และจัดทำแผนชุมชน
- () 14.การจัดทำแผนชุมชนควรเน้นปัญหาด้านเศรษฐกิจ
- () 15.แผนชุมชนที่ดีต้องมีกิจกรรมที่ตนเอง (ทำเอง) ของคนในชุมชน ไม่ควรเป็นแผนที่ขอรับงบประมาณเพียงอย่างเดียว
- () 16.แผนชุมชนที่ดีต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และสามารถวัดได้
- () 17.การจัดทำแผนชุมชนมีประโยชน์ต่อคนในชุมชนที่เห็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรคของชุมชนในการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย
- () 18.แผนชุมชนเป็นการสะท้อนปัญหา ความต้องการของชุมชนจากบนลงสู่ล่าง
- () 19.แผนชุมชนไม่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับท้องถิ่น เนื่องจากเป็นแผนที่สำหรับของงบประมาณของแต่ละหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่

- () 20.การจัดเวทีในกระบวนการจัดทำแผนชุมชนจำเป็นต้องใช้เทคนิคการเป็นวิทยากร
กระบวนการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้ได้แผนชุมชนที่เกิดจาก
ชุมชนจริงๆ

**ตอนที่ 3 ความพร้อมและทักษะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลและ
ผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน**

คำแนะนำ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงในด้านความพร้อม
และทักษะของท่านและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนชุมชน

ความพร้อมและทักษะในการจัดทำ แผนชุมชน	ระดับความพร้อมและทักษะ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.ด้านความพร้อมของทีมงานในการ จัดทำแผนชุมชนระดับตำบล					
1.1 ทีมงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ	()	()	()	()	()
1.2 ผู้นำองค์กรเกษตรกร	()	()	()	()	()
1.3 คณะกรรมการ ศบ.กต.	()	()	()	()	()
1.4 ผู้นำชุมชน	()	()	()	()	()
1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./ เทศบาล)	()	()	()	()	()
1.6 หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ	()	()	()	()	()
1.7 หน่วยงานภาคเอกชน	()	()	()	()	()
2.ทักษะของเจ้าหน้าที่ในด้านการ จัดเก็บข้อมูล	()	()	()	()	()
3.ทักษะของเจ้าหน้าที่ในด้านการ วิเคราะห์ข้อมูล	()	()	()	()	()
4.ทักษะของเจ้าหน้าที่ในด้านการจัด ประชาคมและประชาพิจารณ์แผน	()	()	()	()	()

ความพร้อมและทักษะในการจัดทำ แผนชุมชน	ระดับความพร้อมและทักษะ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
5. ทักษะของเจ้าหน้าที่ในด้านการ จัดทำรายงานแผนชุมชน	()	()	()	()	()
6. ทักษะของเจ้าหน้าที่ในด้านการแปร แผนไปสู่การปฏิบัติ	()	()	()	()	()

ตอนที่ 4 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในการจัดทำแผนชุมชน
คำแนะนำ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน
ของท่านในการจัดทำแผนชุมชน และเลือกตอบข้อความได้มากกว่า 1 ข้อ และเติมข้อความ
เพิ่มเติมในช่องเหตุผลของการปฏิบัติน้อย-น้อยที่สุด

บทบาทในการจัดทำแผน ชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อย ถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
1. ด้านการจัดทีมงานทำ แผนชุมชนระดับตำบล 1.1 ท่านมีส่วนร่วมเป็น คณะทำงานหรือทีมงาน จัดทำแผนชุมชนทุกคณะ ไม่ ว่าจะเป็นภาครัฐหรือ ภาคเอกชน	()	()	()	()	()	() ไม่มีการตั้งคณะทำงาน หรือทีมงาน () เกษตรอำเภอหรือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรคนอื่นเป็น คณะทำงานฯ () อื่นๆ ระบุ.....

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1.2 ท่านเข้าร่วมประชุม คณะทำงานหรือทีมงาน และร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะเวทีชุมชนทุกครั้ง	()	()	()	()	()	() ไม่มีการตั้งคณะทำงานหรือทีมงาน () เป็นหน้าที่ของเกษตรอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมฯคนอื่น () ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก () อื่นๆระบุ
1.3 ท่านได้ผลักดันหรือมีส่วนช่วยผลักดันผู้นำภาคการเกษตร ผู้นำองค์กรเกษตรกร เข้าร่วมทีมงานจัดทำแผนชุมชน	()	()	()	()	()	() ไม่ใช่หน้าที่ของเกษตรตำบล () ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก () อื่นๆระบุ
1.4 ท่านได้เสริมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนให้กับคณะกรรมการ ศบ.กต. ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ	()	()	()	()	()	() ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน () ท่านมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ () ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก () อื่นๆระบุ

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1.5 ท่านร่วมในการคัดเลือกผู้แทนภาคประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อร่วมจัดทำแผนชุมชนโดยใช้วิธีเลือกตั้งหรือสรรหาจากเวทีประชาคม	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ () อื่นๆระบุ
1.6 ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร ผู้นำเกษตรกร องค์กรเกษตรกร เข้าร่วมในเวทีประชาคมของทุกภาคส่วนอย่างสม่ำเสมอ	()	()	()	()	()	() ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน () ชุมชน ผู้นำไม่ให้ความสำคัญและร่วมมือ () อื่นๆระบุ
1.7 ท่านได้ประสานงานให้ส่วนราชการและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งภาคเอกชนเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผนชุมชน	()	()	()	()	()	() ไม่มีเวลา เนื่องจากภารกิจมีมาก () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
2.ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/การปรับแผนชุมชน 2.1 ท่านได้ร่วมในการกำหนดประเด็นข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนชุมชนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	()	()	()	()	()	<input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล <input type="checkbox"/> เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น <input type="checkbox"/> อื่นๆระบุ.....
2.2 ในการจัดเก็บข้อมูลด้านการเกษตร ท่านมีบทบาทร่วมกระตุ้นสำนึกร่วมให้เกษตรกรหาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงด้านการเกษตรด้วยตัวเกษตรกรเองเป็นหลัก	()	()	()	()	()	<input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล <input type="checkbox"/> เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น <input type="checkbox"/> อื่นๆระบุ.....
2.3 บทบาทในการจัดทำแผนชุมชนของท่านเน้นสนับสนุน อำนวยความสะดวกและประสานงานมากกว่าการชี้แนะ สั่งการหรือทำเองทั้งหมด	()	()	()	()	()	<input type="checkbox"/> เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น <input type="checkbox"/> ท่านไม่ถนัดการเป็นวิทยากรกระบวนการ <input type="checkbox"/> เวลา/งบประมาณมีจำกัด ต้องรีบดำเนินการให้เสร็จโดยเร็ว <input type="checkbox"/> ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ <input type="checkbox"/> อื่นๆระบุ.....

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
2.4 ท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้มีการใช้แบบสอบถาม บัญชีครัวเรือน มาสับสนุนข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม รายครัวเรือน	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
2.5 ท่านมีบทบาทให้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนในตำบลของท่าน ให้มีข้อมูลพัฒนาการของชุมชน ข้อมูลปัญหาและสาเหตุ และข้อมูลทรัพยากร	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
2.6 ท่านมีบทบาทให้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนในตำบลของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัย	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
2.7 ท่านมีบทบาทช่วยกระตุ้นให้ชุมชนทำการวิเคราะห์สภาพหมู่บ้าน ตำบล ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
2.8 ท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชุมชนเพื่อค้นหาทางเลือกใหม่ร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ร่วมกันจัดเก็บมา	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
2.9 ท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการนำข้อมูลที่จัดเก็บมาปรับแผนชุมชนให้เป็นปัจจุบัน	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
3.ด้านการประชาคม/ประชาพิจารณ์แผน						
3.1 เมื่อตำบลนำแผนชุมชนระดับหมู่บ้านมารวมกันเป็นแผนชุมชนระดับตำบลแล้วท่านมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดเวทีระดับตำบลเสนอแผนทั้งหมดให้ชุมชนได้ร่วมกันพิจารณาและให้ข้อคิดเห็น	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
3.2 ท่านมีบทบาทในการประสานงานให้ผู้นำตัวแทนกลุ่มต่างๆ ผู้แทนแต่ละหมู่บ้าน มาร่วมเวทีใหญ่ระดับตำบลและร่วมปรึกษาหารือ	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
3.3 ท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุง เพิ่มเติม ตัดออก ทำให้แผนมีความสมบูรณ์เสมือนสัญญาประชาคม	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
3.4 ท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวางใช้เวลาในการวิจารณ์แผนอย่างเต็มที่	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ
3.5 ท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม และระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ในเวทีชุมชน	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น () อื่นๆระบุ

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
4.ด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ						
4.1 ท่านมีบทบาทสนับสนุนให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหาแล้วจัดทำโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนชุมชนตรงตามความต้องการของประชาชนและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริง	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ () อื่นๆระบุ
4.2 ท่านมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้นำในชุมชนเป็นผู้นำประสานเชื่อมคนในตำบลรวมกลุ่มดำเนินการโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ () อื่นๆระบุ
4.3 ท่านมีบทบาทร่วมในกระบวนการสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแผน	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ () อื่นๆระบุ

บทบาทในการจัดทำแผนชุมชน	ระดับการปฏิบัติ					เหตุผลของการปฏิบัติน้อยถึงน้อยที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
4.4 ท่านมีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มต่างๆในตำบลมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการกลุ่มคอยติดตามผลงานมีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ () อื่นๆระบุ
4.5 ท่านมีบทบาทในการเชื่อมประสานแผนชุมชนกับแผน อบต. แผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล แผนพัฒนาจังหวัด (แผนอยู่ดีมีสุข)	()	()	()	()	()	() ไม่มีกิจกรรมนี้ในตำบล () หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ () อื่นๆระบุ
4.6 ท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้ชุมชนมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไป	()	()	()	()	()	() ไม่มีการดำเนินงานลักษณะนี้ในตำบล () หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ () อื่นๆระบุ

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่อการจัดทำแผนชุมชน

คำแนะนำ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน

ความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ด้านทีมงาน					
1.1 ทีมงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ	()	()	()	()	()
1.2 ผู้นำองค์กรเกษตรกร	()	()	()	()	()
1.3 คณะกรรมการ ศบ.กต.	()	()	()	()	()
1.4 ผู้นำชุมชน	()	()	()	()	()
1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล)	()	()	()	()	()
1.6 หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ	()	()	()	()	()
1.7 หน่วยงานภาคเอกชน	()	()	()	()	()
2.ด้านการจัดเก็บข้อมูล	()	()	()	()	()
3.ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	()	()	()	()	()
4.ด้านการจัดประชาคมและประชาพิจารณ์แผน	()	()	()	()	()
5.ด้านแผนชุมชนที่ได้	()	()	()	()	()
6.ด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ	()	()	()	()	()

ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเกี่ยวกับบทบาทในการจัดทำแผนชุมชน

คำแนะนำ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและเลือกตอบข้อความลงใน () หรือเติมข้อความในช่องสาเหตุของปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อให้เหตุผลสนับสนุนคำตอบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.ด้านการจัดทีมงานทำแผนชุมชนระดับตำบล

1.1 ด้านเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน

() 1.ไม่มีปัญหา

() 2.มีปัญหา

() 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ

(ระบุ).....

() 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน

(ระบุ)

() 2.3 ปัญหาอื่นๆ

(ระบุ).....

1.2 ด้านชุมชน

() 1.ไม่มีปัญหา

() 2.มีปัญหา

() 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำชุมชน

(ระบุ).....

() 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

(ระบุ).....

() 2.3 ปัญหาอื่นๆ

(ระบุ).....

2.ด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล/ปรับแผนชุมชน

2.1 ด้านเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน

() 1.ไม่มีปัญหา

() 2.มีปัญหา

() 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ
(ระบุ).....

() 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน
(ระบุ)

() 2.3 ปัญหาอื่นๆ
(ระบุ).....

2.2 ด้านชุมชน

() 1.ไม่มีปัญหา

() 2.มีปัญหา

() 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำชุมชน
(ระบุ).....

() 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
(ระบุ).....

() 2.3 ปัญหาอื่นๆ
(ระบุ).....

3.ด้านการประชาสัมพันธ์/ประชาสัมพันธ์แผน

3.1 ด้านเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน

() 1.ไม่มีปัญหา

() 2.มีปัญหา

() 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ
(ระบุ).....

() 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน
(ระบุ)

() 2.3 ปัญหาอื่นๆ
(ระบุ).....

3.2 ด้านชุมชน

- () 1. ไม่มีปัญหา
- () 2. มีปัญหา
- () 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำชุมชน
(ระบุ).....
- () 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
(ระบุ).....
- () 2.3 ปัญหาอื่นๆ
(ระบุ).....

4. ด้านการแปรแผนไปสู่การปฏิบัติ

4.1 ด้านเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน

- () 1. ไม่มีปัญหา
- () 2. มีปัญหา
- () 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน/การให้ความร่วมมือ
(ระบุ).....
- () 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน
(ระบุ)
- () 2.3 ปัญหาอื่นๆ
(ระบุ).....

4.2 ด้านชุมชน

- () 1. ไม่มีปัญหา
- () 2. มีปัญหา
- () 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำชุมชน
(ระบุ).....
- () 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
(ระบุ).....
- () 2.3 ปัญหาอื่นๆ
(ระบุ).....

ประเด็นคำถามในการจัดสนทนากลุ่ม
เรื่อง
บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล
ในการจัดทำแผนชุมชนในเขตภาคกลาง

ประเด็นสนทนา

1. ลักษณะแผนชุมชนในความคาดหวัง ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. เจ้าหน้าที่ควรได้รับการเสริมศักยภาพในการจัดทำแผนชุมชนในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ควรทำอย่างไรเพื่อให้เกษตรกร/หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน

.....

.....

.....

4. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการจัดทำแผนชุมชน

4.1 ประเด็นความพึงพอใจ

.....

.....

.....

4.2 ประเด็นความไม่พึงพอใจ

.....

.....

.....

5. ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดทำแผนชุมชนเป็นอย่างไร

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

6. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

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

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางวิณา พงศ์พัฒนานนท์
วันเดือนปีเกิด	2 กันยายน 2498
สถานที่เกิด	อ.ผักไห่ จ.พระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	วทบ. (พืชไร่) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถานที่ทำงาน	กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตำแหน่ง	รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร