แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก

นางสาวสุนทรี สังกะเพศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2562

Guidelines for Development of Agricultural Extension Officers Responsible for Home Economics Extension in East Region

Miss Soontharee Sungkapet

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Extension and Development

School of Agriculture and Cooperatives

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก

ชื่อและนามสกุล นางสาวสุนทรี สังกะเพศ

วิชาเอก ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน

2. รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.นันทา บูรณะธนัง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)

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

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก
ผู้วิจัย นางสาวสุนทรี สังกะเพศ **รหัสนักศึกษา** 2609002171 **ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
(ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน
(2) รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในประเด็นดังนี้ (1) ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตร (2) ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง (3) ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านเคหกิจเกษตร และ (4) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก จำนวน 86 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรทาโร ยามาเน่ ที่ความคลาดเคลื่อน 5% ได้ 58 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ส่วนเจ้าหน้าที่ระดับเขต ศูนย์ปฏิบัติการ และจังหวัด ทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด 13 คน รวม 71 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 34.45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเฉลี่ย 2.89 ปี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 20,162.39 บาท และตำบลที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเฉลี่ย 4.81 ตำบล (1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับความรู้ด้านเคหกิจเกษตรอยู่ในระดับมาก และการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นการประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร (3) ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับ ระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร และการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร (4) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหาเรื่องการขาดเจ้าหน้าที่ที่จบทางด้านคหกรรมศาสตร์โดยตรง แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ คือ ควรส่งเสริม พัฒนาความรู้และทักษะด้านเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง บรรจุหลักสูตรการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้ข้าราชการบรรจุใหม่ จัดทำสื่อการดำเนินงานที่เข้าใจง่าย และกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานด้านเคหกิจเกษตรทุกระดับให้ชัดเจน

คำสำคัญ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เคหกิจเกษตร ภาคตะวันออก

Thesis title: Guidelines for Development of Agricultural Extension Officers Responsible for Home Economics Extension in East Region
Researcher: Miss Soontharee Sungkapet; **ID:** 2609002171;
Degree: Master of Agriculture (Agricultural Extension and Development);
Thesis advisors: (1) Mr. Bumpen Keowan, Associate Professor;
(2) Dr. Sineenuch Khrutmuang Sanserm, Associate Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives were to research for the guidelines for development of agricultural extension officers responsible for home economics extension in the following aspects: (1) knowledge and knowledge sources of home economics extension, (2) the opinion towards expected and practical roles, (3) the opinion towards the operational conditions and factors relating to the home economics extension role, and (4) problems and guidelines for development of agricultural extension officer responsible for home economics extension.

The population was 86 agricultural extension officers responsible for home economics extension in eastern region. The sample size of 58 officers was determined by Taro Yamane formula with an error of 0.05 and selected by simple random sampling method. 13 officers were selected from regional officers at regional office, operational center, and provincial offices. The total number of the samples were 71 officers. The data were collected by using a questionnaire and group discussion. Statistics used were frequency, percentage, minimum value, maximum value, mean, standard deviation, ranking, and multiple regression analysis.

The results showed that most of agricultural extension officers were female with an average age of 34.45 years. The majority completed bachelor's degree in agriculture. The average numbers of years and sub-districts responsible for home economics extension was 2.89 years and 4.81 sub-districts. The average salary was 20,162.39 Baht. (1) The agricultural extension officers had high level of knowledge of home economics and received knowledge from various sources at moderate level. (2) The opinion towards the expected role was at high level and the practical role was at moderate level especially on the coordination with experts and agricultural experience. (3) The opinion towards the operational conditions in performing home economics extension was at high level especially on farm women group. The salary, level of operational problems in home economics extension, and the level of knowledge fulfilment from various sources were related to the practical role of the officers at statistical significant level of 0.05. (4) The operational problem of home economics extension was at a high level especially lack of officers who graduated in the field of home economics. The guidelines for development of officers is that it should extension knowledge and skills in home economics to the officers responsible for home economics extension at all levels continuously. The curriculum should contain home economics extension for government officials; the media on operations should be easy to understand the role and duty of government officials responsible for home economics should be identified clearly on every level.

Keywords: Development of agricultural extension officer, Home economics extension, East Region

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เขียวหวาน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะด้วยดีตลอดมา และอาจารย์ ดร.นันทา บูรณะธนัง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำจนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีเนื้อหาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และเพื่อนร่วมงานในสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้การสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวิจัย ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และให้กำลังใจ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับศูนย์ปฏิบัติการ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านในภาคตะวันออก ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถาม ร่วมการสนทนากลุ่ม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอบคุณเพื่อน ๆ วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร รุ่นที่ 19 ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณทองมี สังกะเพศ คุณจันทร์เพ็ญ สังกะเพศ และครอบครัวที่คอยห่วงใย ให้กำลังใจ และสนับสนุนจนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

สุนทรี สังกะเพศ

มกราคม 2563

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฎ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3
กรอบแนวคิดการวิจัย 3
สมมติฐานการวิจัย 4
ขอบเขตของการวิจัย 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท 7
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และแหล่งความรู้ 11
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น 15
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 17
แนวคิด SWOT Analysis 19
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร 21
แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานเคหกิจเกษตร 24
การดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก 30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 44
การเก็บรวบรวมข้อมูล 47

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล 48

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 51

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 58

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 67

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 83

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 85

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 103

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 108

สรุปการวิจัย 108

อภิปรายผล 117

ข้อเสนอแนะ 126

บรรณานุกรม 130

ภาคผนวก 135

ก แบบสอบถามโครงการวิจัย 136

ข แบบสนทนากลุ่ม 148

ประวัติผู้วิจัย 151

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 43

ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 52

ตารางที่ 4.2 ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 58

ตารางที่ 4.3 สรุประดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 62

ตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 63

ตารางที่ 4.5 สรุปแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 67

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 68

ตารางที่ 4.7 สรุปความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 73

ตารางที่ 4.8 บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินงานจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 74

ตารางที่ 4.9 สรุปบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินงานจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 79

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินงานจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 80

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 83

ตารางที่ 4.12 ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร 85

ตารางที่ 4.13 สรุปปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร 91
ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 97
ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 99
ตารางที่ 4.17 การทำ TOWS Matrix 100
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ 103
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละคู่ โดยแสดงในรูปเมตริกสัมพันธ์ (correlation matrix) 105
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 106

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 3
ภาพที่ 4.1 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินงานจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 81

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มุ่งสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับภาคการเกษตรของประเทศภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการเกษตร ซึ่งนโยบายของรัฐบาลก็มีแนวทางสร้างคุณภาพของคนให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้คนมีทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมที่จะประกอบอาชีพได้ และให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาภาคการเกษตรเพื่อรองรับการที่ประเทศไทยจะเป็นครัวของโลก กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักต่อเป้าหมายการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการเกษตรของประเทศจึงมีหน้าที่ที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นกลไกหลักในการสนับสนุนและช่วยเหลือเกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรมีองค์ความรู้ที่จำเป็นเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไทยให้ดีขึ้น (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559, น. 2)

การส่งเสริมเคหกิจเกษตรภายใต้การดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร โดยเน้นให้สตรีภาคการเกษตรหรือแม่บ้านเกษตรกรผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเกษตรตั้งแต่การตัดสินใจในกิจกรรมการผลิต การเป็นผู้ผลิต การรับรู้เทคโนโลยี การจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (จินดา ขลิบทอง และเบญจมาศ อยู่ประเสริฐ, 2547, น. 109-113) เป็นผู้รับบริการถ่ายทอดความรู้วิทยากรใหม่ ๆ จากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเคหกิจเกษตร ในปี พ.ศ. 2518 กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรระดับอำเภอ จำนวน 122 อัตรา และปีต่อมาได้เพิ่มจนครบทุกอำเภอเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมเคหกิจเกษตรแก่สมาชิกครอบครัวเกษตรกร พร้อมกับได้กำหนดนโยบายให้แม่บ้านของครอบครัวเกษตรกรรวมตัวกันเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรขึ้นในหมู่บ้าน ตำบลเพื่อรับบริการวิชาการด้านเคหกิจเกษตรและนำความรู้ที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาครอบครัวและพัฒนาอาชีพการเกษตร ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมานั้นกรมส่งเสริมการเกษตรได้ดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรควบคู่ไปกับงานส่งเสริมการเกษตร โดยเล็งเห็นว่าการพัฒนาสมาชิกของครอบครัว

อันประกอบด้วย พ่อ แม่ และลูก ให้สอดคล้องเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริง (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556, น. 2-3)

เมื่อปี พ.ศ. 2548 กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายให้เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรอำเภอทั้งประเทศไปรับผิดชอบงานในหน้าที่ “เกษตรตำบล” (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556) การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่เคหกิจเกษตรซึ่งเดิมทีทำหน้าที่เพียงส่งเสริมงานเคหกิจเกษตร ตำแหน่งเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเปลี่ยนไปเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต้องรับบทบาทหน้าที่เกษตรตำบลที่ครอบคลุมการเกษตรทุกด้าน ส่งผลให้การพัฒนาส่งเสริมงานเคหกิจเกษตรถูกละเลยและลดความสำคัญลงเรื่อยมา ประกอบกับไม่มีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรงานเคหกิจเกษตรที่ชัดเจน เป็นผลให้การสนับสนุนด้านงบประมาณการดำเนินงานองค์กรเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรลดน้อยลง (ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์, 2554, น. 3) นอกจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องรับผิดชอบงานนโยบายเร่งด่วนต่าง ๆ บวกกับสถานการณ์บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปี 2557 บุคลากรมีแนวโน้มเกษียณอายุราชการเพิ่มขึ้น มีการบรรจุบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาทดแทน และมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหมุนเวียนอยู่บ่อยครั้ง

วิภาพร สงวนดี (2561) กล่าวว่าใน ปี 2561 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง ได้ทำการสำรวจข้อมูลบุคลากรในงานส่งเสริมการเกษตรของภาคตะวันออก พบว่าปัจจุบันมีข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทั้งหมด 516 คน เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 40.69 อายุราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 22.09 และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรบรรจุใหม่ทำให้งานส่งเสริมการเกษตรไม่มีความต่อเนื่อง จบการศึกษามาจากหลากหลายสาขาวิชาซึ่งส่วนใหญ่จบไม่ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

จากสถานการณ์ดังกล่าวพบว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ จบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชามีทั้งตรงสายงานและไม่ตรงสายงาน ส่งผลให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรด้านเคหกิจเกษตรไม่มีความต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องการศึกษา แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก โดยทำการศึกษาความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตร ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านเคหกิจเกษตร ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ให้สามารถดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรด้านเคหกิจเกษตรได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

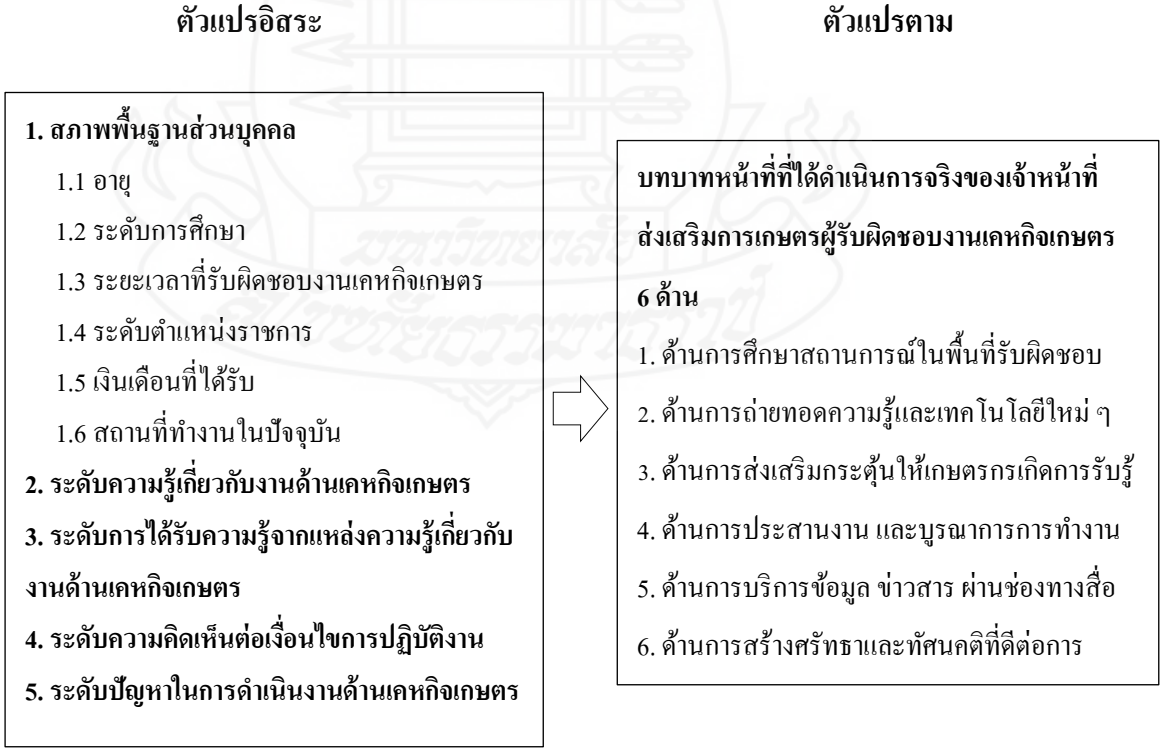
2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก” ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน ระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร และปัจจัยอื่น ๆ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในระดับเขต 1 คน ระดับศูนย์ปฏิบัติการ 3 ศูนย์ ๆ ละ 1 คน รวม 3 คน ระดับจังหวัด 9 จังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 9 คน ระดับอำเภอ 73 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 73 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตร ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านเคหกิจเกษตร ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

5.3 ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน 2562 ถึงเดือนมกราคม 2563

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

6.2 การส่งเสริมการเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทำหน้าที่นำวิชาการ ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของครอบครัวเกษตรกรมาจัดการและบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของครัวเรือนให้ดีขึ้น

6.3 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร หมายถึง ข้าราชการพนักงาน เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร หรือนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับเขต ระดับศูนย์ปฏิบัติการ ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ

6.4 บทบาทหน้าที่ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยมี 2 ประเด็นดังนี้

6.4.1 บทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6.4.2 บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง ได้แก่ ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6.5 บทบาทด้านเคหกิจเกษตร หมายถึง บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

6.6 เคหกิจเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก

6.7 ความรู้ด้านเคหกิจเกษตร หมายถึง ด้านการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน ด้านการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ด้านการสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน

6.8 แหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตร หมายถึง แหล่งความรู้ต่าง ๆ ดังนี้

6.8.1 สื่อบุคคล เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ภาคเอกชน เป็นต้น

6.8.2 สื่อกลุ่ม เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น

6.8.3 สื่อสารมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง เป็นต้น

6.8.4 สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์ วารสาร เป็นต้น

6.8.5 สื่อออนไลน์ เช่น Website (เว็ปไซต์) Youtube (ยูทูป) เป็นต้น

6.9 ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสารผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6.10 เงื่อนไขการปฏิบัติงาน หมายถึง เงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เช่น ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงาน ภาวะงานที่รับผิดชอบ ทีมงาน/เพื่อร่วมงาน เป็นต้น

6.11 ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร หมายถึง ปัญหาด้านเกษตรกร ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ ปัญหาด้านผู้บริหาร/นโยบาย และปัญหาด้านอื่น ๆ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้เกิดความรู้และทักษะในการส่งเสริมงานด้านเคหกิจเกษตรได้

7.2 แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานส่งเสริมการเกษตรด้านอื่น ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไปได้

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ตัวแปรของการศึกษา รวมทั้งการกำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งมีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และแหล่งความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
5. แนวคิด SWOT Analysis
6. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
7. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานเคหกิจเกษตร
8. การดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก
9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท ประกอบด้วย ความหมายของบทบาท ลักษณะของบทบาท ทฤษฎีบทบาท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของบทบาท

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 602) ให้ความหมายของบทบาท ไว้ว่า บทบาท หมายถึง การทำท่าตามบท การรำตามบท โดยปริยายหมายความว่า การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ จำนง อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ (2540) ได้อธิบายถึงบทบาทไว้ว่า เมื่อบุคคลมีสถานภาพใดย่อมเป็นที่คาดหวังจากคนอื่น ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ควบคู่กับสถานภาพนั้นการที่บุคคลกระทำภาระหน้าที่ตามสถานภาพของตน เรียกว่า การแสดงบทบาท “บทบาท” (Role) จึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กับ

สถานภาพนั้น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มองเห็นได้ เป็นการกระทำของบุคคลผู้มีสถานภาพเหมือนกัน ย่อมมีการแสดงบทบาทเป็นแบบเดียวกันตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ เช่น เด็กทุกคนจะต้องมีสถานภาพเป็นนักเรียนที่จะต้องมีบทบาทคล้าย ๆ กันคือ ไปโรงเรียน เข้าเรียนในชั้นเรียน สอบ ทำการบ้าน หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ครูกำหนด แต่การแสดงบทบาทของบุคคลถึงแม้จะมีสถานภาพเดียวกันย่อมมีลักษณะแตกต่างกันได้

Rizzo, John R., Robert J. House and Sidneyl. Lirtzman (อ้างถึงในอ้อมใจ วงษ์มณฑา, 2555, น. 13) กล่าวว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงบทบาท ซึ่งบทบาทนี้จะเกิดการเรียนรู้ถึงเนื้อหา สไตล์ บทบาทหน้าที่ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิทธิและสิทธิพิเศษที่สำคัญที่สุดก็คือสามารถจะเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวังซึ่งถูกสื่อสารไปยังบุคคลนั้นจากบรรดาสมาชิกในสังคมนั้น

สรุปได้ว่า บทบาทจึงหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้รับการยอมรับจากสังคมหรือที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้เกิดผลดีต่อชุมชนและสังคมที่อยู่ร่วมกัน สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยลดความขัดแย้งภายในสังคม และเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่บุคคลในสังคมกำหนดไว้ควบคู่กับสถานภาพของบุคคล ณ ขณะนั้น ๆ

1.2 ลักษณะของบทบาท

จำนง อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ (2540) ได้จัดประเภทของบทบาทเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่ บทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายหรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม (Expected Role) เป็นแบบฉบับของบทบาทที่สมบูรณ์ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพหนึ่ง ๆ ควรกระทำแต่บางครั้งอาจไม่มีใครกระทำตามนั้นได้ เช่น สังคมคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่หรือแสดงบทบาทนักประชาสัมพันธ์ จะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา รู้จักและเข้าใจวิธีการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาบางคน อาจจะไม่เคยแสดงบทบาทนี้เลยก็ได้

1.2.2 บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) ได้แก่ บทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ จะคาดคิด ทั้งนี้ย่อมเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม หรือบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจว่าตนเองควรแสดงบทบาท การบริหารวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้นโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาว่าต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

1.2.3 บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role หรือ Enacted Role) ได้แก่ การกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้น ซึ่งอาจเป็นสภาพแวดล้อมธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น จากแรงกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อบทบาทที่แสดงออกจริง

ของบุคคล ดังนั้นบทบาทที่แสดงออกจริงจึงอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติ หรือบทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ตนเองว่าต้องบริหารบุคคลด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ แต่ในทางปฏิบัติบางครั้งถูกแรงกดดันจากนักการเมืองท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถทำได้ตามหลักการบริหารบุคคล เป็นต้น

Bloom and Seiznick (อ้างถึงในอ้อมใจ วงษ์มณฑา, 2555, น. 14-15) กล่าวว่าบทบาทหรือที่บางครั้งเรียกว่า บทบาททางสังคม (Social Role) เป็นหน่วยพื้นฐานในโครงสร้างสังคม บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมของตำแหน่งทางสังคม (Social Position) อาทิ ตำแหน่งพ่อ แม่ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา เป็นต้น บทบาทพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้ เพื่อแสดงให้ทราบว่าบุคคลทั่วไปคาดหวังอะไรจากบทบาทเหล่านั้น ใครคือผู้ที่มีภาระหน้าที่ผูกพันตามบทบาทนั้น และใครคือผู้ที่มีสิทธิเรียกร้องความชอบธรรมจากบทบาทนั้น

2. บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกจริงโดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมลักษณะใดลักษณะหนึ่งเสมอ เช่นเดียวกับบุคลิกภาพของบุคคล อาทิ อิทธิพลจากการขัดเกลาทางสังคม การรับรู้ถึงความคาดหวังของสังคม เป็นต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของบทบาทสามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ 1) บทบาทในอุดมคติหรือบทบาทที่คาดหวัง เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายหรือบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม 2) บทบาทที่รับรู้ เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าใจหรือเชื่อว่าเขาควรจะทำอะไร เป็นอะไร ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับค่านิยม หรือบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล 3) บทบาทที่เป็นจริง เป็นบทบาทการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ทั้งนี้อาจได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและสังคม

1.3 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

มงคล นาฏกระสูตร (อ้างถึงในอ้อมใจ วงษ์มณฑา, 2555, น. 16-18) กล่าวว่า ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับ การคิดและพัฒนามาจากทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction) จากการทำงานของนักสังคมวิทยาอเมริกา 3 ท่าน คือ John Dewey, William I. Thomas, George Herbert Mead โดยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ จะเน้นที่ตัวผู้กระทำและการตีความหมายของความจริงทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับสิ่งภายใน Inner หรือลักษณะทางพฤติกรรม (The Aspect of Human Behavior) ซึ่งในบรรดานักทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์นี้ Mead โดดเด่นที่สุดในทัศนะของ Mead ความคิด ประสบการณ์ และพฤติกรรมมีส่วนสำคัญต่อสังคมมนุษย์สร้างความสัมพันธ์กับฝ่ายระบบสัญลักษณ์ (Symbols) และสัญลักษณ์ที่สำคัญที่สุด คือ ภาษาสัญลักษณ์ไม่ได้หมายถึงวัตถุหรือเหตุการณ์เท่านั้น แต่ยังอาจหมายถึง การกระทำจากวัตถุและเหตุการณ์นั้นด้วย เช่น คำว่า “เก้าอี้” เมื่อพูดถึงเก้าอี้ นอกจากหมายถึงที่นั่งแล้ว ยังแสดงถึง การนั่ง ท่าทางที่นั่ง

และการครองตำแหน่งอีกด้วย และถ้าไม่มีสัญลักษณ์ มนุษย์จะมีปฏิสัมพันธ์กันไม่ได้ และจะไม่มี คำว่า “สังคม” เกิดขึ้นมา ชีวิตในสังคมสามารถดำเนินไปได้ ถ้าตีความสัญลักษณ์ร่วมมาได้ โดยสมาชิกสังคมในเดียวกัน แต่ถ้าไม่มีก็สื่อสารกันไม่ได้ ดังนั้นสัญลักษณ์ร่วม จึงเป็นวิธีเดียวที่มนุษย์ปฏิสัมพันธ์กันได้ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องรู้จักความหมายของสัญลักษณ์ที่ไปสัมพันธ์กับผู้อื่น วิธีนี้ Mead เรียกว่า “การรับรู้บทบาท” (Role – Taking) หมายถึง การรู้จักบทบาทของผู้อื่นจะทำให้เราทราบความหมายและความตั้งใจของผู้อื่น และสามารถตอบสนองการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี มนุษย์เรียนรู้ว่าตัวเขาเป็นใครในระหว่างกระบวนการเรียนรู้บทบาท ในที่สุดบทบาทที่บุคคลแสดงออกจะกลับมาเป็นตัวเขาโดยการหล่อหลอมและปรับให้เหมาะสมกับความเป็นตัวตนของเขา จากการรับรู้บทบาทนี้ Mead ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องตัวตนขึ้นมา เขากล่าวว่าความคิดเรื่องตัวตนเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลคิดออกไปนอกตัว แล้วมองสะท้อนกลับมาที่ตัวเอง เหมือนผู้อื่นมองเรา เท่ากับบทบาทของผู้อื่น (Role of Another) การรับรู้บทบาทนี้ไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด ต้องมาเรียนในภายหลังและเรียนรู้ตอนเป็นเด็ก และการพัฒนาความสำนึกในตัวตน (Consciousness of Self) เป็นสิ่งสำคัญของความเป็นมนุษย์ เป็นพื้นฐานของความคิด การกระทำและการสร้างสังคมถ้าปราศจากความคิดเรื่องตัวตนแล้ว มนุษย์จะไม่สามารถตอบสนองและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้

ดังนั้น ถ้าบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์สังคมก็จะราบรื่นแต่ถ้าบทบาทที่ปฏิบัติจริงไม่สอดคล้องหรือไม่ตรงกับบทบาทที่คาดหวังแล้ว ย่อมทำให้เกิดสภาพของความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกิดความตึงเครียด และต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง ประกอบกับหากองค์กรไม่ได้กำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) จะส่งผลเสียถึงการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร เพราะการไม่รู้แน่ชัดในบทบาท หรือขาดความชัดเจนในบทบาท จะทำให้เกิดความลังเล ไม่แน่ใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลงาน เกิดความสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากร เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพ แต่ละสถานภาพก็มีบทบาทที่แตกต่างกันไป

สรุปได้ว่า ทฤษฎีบทบาท เน้นที่ตัวบุคคลนั้น ๆ และการตีความหมายของความเป็นจริงทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท สามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ในประเด็น บทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และแหล่งความรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความรู้และแหล่งความรู้ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งความรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ประกอบด้วย ความหมายของความรู้ ประเภทของความรู้ และระดับของความรู้ โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของความรู้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 232) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา

เบนจามิน บลูม (อ้างถึงในอักษร สวัสดี 2542, น. 26-28) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระสวนของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูมและคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (cognitive domain) ของคน ว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป โดยบลูมและคณะ ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน

รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆหรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินเกี่ยวกับความคิดค่านิยมผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (characteristics of cognitive domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างผลิตความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย และความสามารถในการรับรู้ทางสติปัญญา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนรู้เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน แสดงผ่านภาษาเครื่องหมาย และสื่อต่าง ๆ เป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปปรับใช้ได้

2.1.2 ประเภทของความรู้

ประเภทของความรู้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ Blog ฯลฯ

2) ความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้นอยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

2.1.3 ระดับของความรู้

ระดับของความรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ

1) ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง รู้อะไร เป็นอะไร จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชัดแจ้งซึ่งได้จากการได้เรียนมาก แต่เวลาทำงาน ก็จะไม่มั่นใจ มักจะปรึกษารุ่นพี่ก่อน

2) ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้สภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อนสามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลาย ๆ ปี จนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น

3) ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และนำประสบการณ์ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ฝังลึก สามารถถอดความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้

4) ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ขับดันมาจากภายในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ กับความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งความรู้ ประกอบด้วย ความหมายของแหล่งความรู้ และประเภทของแหล่งความรู้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของแหล่งความรู้

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2544, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า แหล่งการเรียนรู้ หมายถึงแหล่งข่าวสารข้อมูล สารสนเทศ แหล่งความรู้ทางวิทยาการและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แหล่งเรียนรู้ตามมาตรา 25 ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน สวนสาธารณะ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น

2.2.2 ประเภทของแหล่งความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, น. 8-9) ได้จำแนกประเภทของแหล่งการเรียนรู้ไว้ 2 แบบ คือ

1. จัดตามลักษณะของแหล่งการเรียนรู้

1) แหล่งการเรียนรู้ตามธรรมชาติ เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะหาความรู้ได้จากสิ่งที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติ เช่น แม่น้ำ ภูเขา ป่าไม้ ลำธาร กรวด หิน ทราย ชายทะเล เป็นต้น

2) แหล่งการเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษาที่อำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ เช่น โบราณสถาน พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุดประชาชน สถาบันการศึกษา สวนสาธารณะ ตลาด บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย สถานประกอบการ เป็นต้น

3) บุคคล เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ถ่ายทอดความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม การสืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งด้านประกอบอาชีพ ตลอดจนนักคิด นักประดิษฐ์ และผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. จัดตามแหล่งที่ตั้งของแหล่งการเรียนรู้

1) แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน เดิมมีแหล่งการเรียนรู้หลัก คือ ครู อาจารย์ ต่อมามีการพัฒนาเป็นห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องโสตทัศนศึกษา ตลอดจนอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เช่น ห้องอาหาร สนาม ห้องน้ำ สวนดอกไม้ สวนสมุนไพร เป็นต้น

2) แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ครอบคลุมทั้งด้านสถานที่และบุคคลซึ่งอาจอยู่ในท้องถิ่นใกล้เคียงโรงเรียน ท้องถิ่นที่โรงเรียนพาผู้เรียนไปเรียนรู้ เช่น แม่น้ำ ภูเขา ชายทะเล สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ทุ่งนา สวนผลไม้ วัด ตลาด ร้านอาหาร ห้องสมุดประชาชน สถานีตำรวจ สถานีอนามัย การละเล่นพื้นเมือง แหล่งทอผ้า เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน แหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

สุมน อมรวิวัฒน์ (2544, น. 25) จำแนกประเภทแหล่งการเรียนรู้ไว้ 4 ประเภท คือ

1. แหล่งการเรียนรู้ประเภทบุคคล ได้แก่ บุคคลทั่วไป ที่อยู่ในท้องถิ่นซึ่งสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนได้ เช่น ชาวนา ชาวสวน เป็นต้น

2. แหล่งการเรียนรู้ประเภทสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สถานที่สำคัญทางด้านประวัติศาสตร์ โบราณสถาน สถาบันทางศาสนา พิพิธภัณฑ์ สถานที่ราชการ ห้องสมุดตลาด ร้านค้า ห้างร้าน บริษัท ธนาคาร โรงงานอุตสาหกรรม ถนน สะพาน เขื่อน สวนสาธารณะ สนามบิน เป็นต้น

3. แหล่งการเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ภูเขา ป่าไม้ พืช ดิน หิน แร่ ทะเล เกาะ แม่น้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง น้ำตก ทุ่งนา สัตว์ป่า สัตว์น้ำ เป็นต้น

4. แหล่งการเรียนรู้ประเภทกิจกรรมทางสังคม ประเพณี และความเชื่อ ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นบ้าน การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาพื้นบ้าน วรรณกรรมท้องถิ่น ศิลปะพื้นบ้าน ดนตรีพื้นบ้าน วิถีชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น

สรุปได้ว่าแหล่งการเรียนรู้ แบ่งเป็น 5 แหล่ง คือ แหล่งการเรียนรู้ตามธรรมชาติ แหล่งการเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น บุคคล แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับความรู้และแหล่งความรู้สามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ในประเด็น ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร แหล่งความรู้ ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์

3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ประกอบด้วย ความหมายของความคิดเห็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น การวัดความคิดเห็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 236) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็น หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

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

ปิยฉัตร แก่นจันทร์ (2548, น. 33) สรุปคำนิยามของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความเชื่อ ทัศนคติ เจตคติ หรือความเชื่อความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้ อาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องและอาจเปลี่ยนไปได้ตามกาลเวลา สอดคล้องกับวิฑูรย์ ฐานเมธี (2553) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกหรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ละบุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

สรุปได้ว่าความหมายของความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม และอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

วันพบ สารบรรณ (2533, น. 17-18) กล่าวว่า ความเห็นเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้มีปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านประสบการณ์โดยตรงและโดยอ้อม

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความคิดเห็นหลายอย่างของบุคคลเกิดจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะด้านการเลียบแบบที่เกิดในวัยเด็ก ซึ่งได้รับอิทธิพลจากครอบครัวหรือโรงเรียน เป็นต้น

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง ความคิดเห็นสามารถสร้างขึ้นมาได้จากการเลียนแบบผู้อื่น โดยเริ่มจากชั้นแรก มองการปฏิบัติของคนอื่นแล้วแปลความหมายเป็นความคิดเห็น

4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ความคิดเห็นหลายอย่างเป็นผลสืบเนื่องจากสถาบัน เช่น โรงเรียน วัด หรือหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

3.3 การวัดความคิดเห็น

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

1. วิธีของเธอร์สโตน (Thurston's method) เป็นการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่า เป็นสเกลที่มีช่วงห่างเท่ากัน

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

3. วิธีการจำแนกความแตกต่างในการตีความ (Semantic Differential Scale: S-D Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลกำหนดให้เป็นค่าเชิงบวกสุด ด้านขวาสุดของสเกลกำหนดให้เป็นค่าเชิงลบสุด ซึ่งอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีของลิเคิร์ท (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ และความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5,4,3,2,1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับงานวิจัยและแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น ของแต่ละงานวิจัย ว่าจะเลือกใช้วิธีใด อย่างเช่น การสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตร การวัดทัศนคติสูง – ต่ำ วิธีการจำแนกความแตกต่างในการตีความ และ การจัดอันดับคะแนน 5,4,3,2,1

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นสามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ในประเด็น ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง และความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2546, น. 157) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า การทำให้คนที่ทำงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าเดิม

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพอย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคตได้

จากที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงเพราะความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรจะเป็นผลโดยตรงมาจากการปฏิบัติงานโดยบุคลากรขององค์กรนั้น การพัฒนาบุคคลมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นกระบวนการที่ควรจะได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในข้อเท็จจริง มนุษย์เราจะได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาการเรียนรู้นับตั้งแต่ขั้นปฐมวัยไปจนถึงขั้นสูงสุดที่เรียกว่าสำเร็จการศึกษา ซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล กระบวนการนี้ในการพัฒนาบุคคลถือว่าเป็นการฝึกอบรมก่อน เข้าปฏิบัติงาน (Pre Service Training) และเมื่อบุคคลนั้นได้เข้าปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็ยัง ต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอีกด้วย หรือที่เรียกว่าการฝึกอบรมเมื่อเข้าปฏิบัติงานแล้ว (In-service Training) หลาย ๆ องค์กรจัดทำเป็น นโยบายแผนงานเรื่องการพัฒนาบุคคลไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดโครงการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา โดยมีการกำหนดงบประมาณ

รองรับไว้เพื่อดำเนินการ และบางองค์กรอาจมีข้อจำกัด ด้านงบประมาณ แต่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลก็ยังต้องคิดหาวิธีการพัฒนาที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร หากองค์กรใดมองข้ามการพัฒนาในส่วนนี้ไปย่อมต้องประสบปัญหาทางการบริหารอย่างแน่นอน

บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม เมื่อทำงานไประยะหนึ่งก็มักจะเกิดความเสื่อมสมรรถภาพเปรียบได้เสมือนเครื่องจักร เมื่อใช้ไปนาน ๆ ก็จะหย่อนสมรรถภาพ เช่น ทำงานช้าลง สิ้นเปลือง หรือชำรุดการทำงานของคนก็เหมือนกัน เมื่อทำไประยะหนึ่งก็มักจะเกิดความเบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะขาดการปรับปรุงหรือการพัฒนาในการทำงาน คนที่ตั้งใจทำงานดีนั้นจะเป็นอยู่ระยะแรก ๆ แต่เมื่อนานไปความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมก็ไม่เพียงพอ เพราะวิทยาการก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ คนทำงานก็มีสภาพเป็นเช่นนี้

ด้วยเหตุดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วไป ต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน

4.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสามารถแบ่งการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากร (ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์, 2539) ได้เสนอแนะว่า องค์การพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการว่าสูงพอจะนำไปพัฒนาหรือไม่ ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามมา

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งที่อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มีอะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการขจัดปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรการกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผล ว่าเป็นไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

กล่าวโดยสรุป กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั่วไป แต่ได้มีบางขั้นตอนที่แยกออกมาให้เด่นชัดขึ้นเพื่อจะดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ในประเด็น ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

5. แนวคิด SWOT Analysis

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย ความหมายของ SWOT เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ประเด็น ผลการวิเคราะห์ SWOT โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 2-9) อธิบายว่า การทำงานส่งเสริมการเกษตรนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจำเป็นจะต้องเรียนรู้บริบทต่าง ๆ ของพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและสอดคล้องกับสภาพวัฒนธรรมของเกษตรกรในพื้นที่ ดังนั้นการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเกษตรจึงเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ และฝึกทักษะ มีเครื่องมือหรือเทคนิคที่ช่วยในการวิเคราะห์ที่สามารถนำมาใช้ได้หลายเครื่องมือ เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis

5.1 ความหมายของ SWOT

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths Weaknesses Opportunities และ Threats

S มาจาก Strengths คือจุดแข็ง เป็นปัจจัยภายใน หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กร ที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

W มาจาก Weaknesses คือจุดอ่อน เป็นปัจจัยภายใน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

O มาจาก Opportunities คือ โอกาส เป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอก ที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

T มาจาก Threats คืออุปสรรค เป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

5.2 เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT

การนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเกษตร โดยการจัดเวทีมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดประเด็นที่จะวิเคราะห์

2. ให้ผู้เข้าร่วมเวทีเขียนสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ลงในบัตรคำ

3. จัดบัตรคำตามประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

4. เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากบัตรคำ ผู้ดำเนินรายการควรมีการกระตุ้นให้เกิด การอภิปราย อาจใช้คำถามนำบ้าง โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมอภิปรายอาจจะไม่ได้มองไปถึงอย่างครอบคลุมทุกด้าน

5. การจัดหมวดหมู่ตามหัวข้อในแต่ละประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

6. เทคนิคการจับคู่ (SWOT Matching) โดยใช้วิธีการจับคู่ทีละคู่ ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดอ่อนกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับอุปสรรค เพื่อสร้างกลยุทธ์ทางเลือก

5.3 ประเด็น ผลการวิเคราะห์ SWOT

การสร้างกลยุทธ์ทางเลือกกระทำในขอบเขต จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยใช้วิธีการเรียกว่า SWOT Matrix ดังนี้

1. แยกจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค

2. จัดหมวดประเด็นของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เช่น หมวดด้านเจ้าหน้าที่ด้านเกษตรกร ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านงบประมาณ เป็นต้น

3. การสร้างกลยุทธ์ทางเลือก

1) ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) เป็นผลของการพิจารณาปัจจัยที่เป็นจุดแข็งและโอกาสเป็นยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (WO) เป็นยุทธศาสตร์ปรับจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง เพื่อให้สามารถดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกได้

3) ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST) เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับอุปสรรคให้เป็นโอกาส เพื่อให้ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกได้ หากผู้ดำเนินการมีจุดแข็งแต่โอกาสไม่เอื้ออำนวยให้ เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดแข็ง แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในช่องอุปสรรค

4) ยุทธศาสตร์เชิงถอย (WT) เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ไปเป็นรูปแบบอื่น เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดอ่อน และปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในช่องอุปสรรค

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด SWOT Analysis สามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ในประเด็น การจัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus group) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก โดยสนทนาเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

6. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร วิธีการส่งเสริมการเกษตร ทิศทางการพัฒนาการเกษตรและแนวทางการส่งเสริมการเกษตร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร

วรทัศน์ อินทรัคคัมพร (2556) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร (Agricultural Extension) คือ การให้บริการหรือระบบที่ช่วยเหลือประชาชนโดยวิธีการให้การศึกษา (Education Procedure) เพื่อปรับปรุงวิธีการและเทคนิคทางการเกษตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและรายได้ รวมทั้งการปรับปรุงระดับความเป็นอยู่ (Level of Living) ระดับมาตรฐานทางการศึกษา และสังคมของชีวิตชนบทให้ดีขึ้น

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2560, น. 4-17) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ของเกษตรกรจากการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อมุ่งพัฒนาผลผลิตที่เหมาะสมกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนารายได้เศรษฐกิจ ทำให้ชีวิตครอบครัวเกษตรกร อยู่พอดีกินพอดี และมีความสุขอันเป็นผลต่อการพัฒนาชนบทให้มีความมั่นคงและมั่งคั่งในที่สุด

ดิเรก ฤกษ์หร่าย (2527, น. 10-15) วัลลภ พรหมทอง (2541, น. 15) และทำนอง สิงคาลวนิช (2525, น. 148-149) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่าการส่งเสริมการเกษตรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษานอกโรงเรียน โดยผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเองและปฏิบัติด้วยตนเอง รวมไปถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาบุคคลในชนบท

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการเกษตรเป็นการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่จากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการมาถ่ายทอดให้แก่เกษตรกร โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคอยให้คำแนะนำ เพื่อให้เกษตรกรเกิดความรู้ ความคิดและเกิดการยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกับ

ภูมิปัญญาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างรายได้ให้ครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

6.2 วิธีการส่งเสริมการเกษตร

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2560, น. 4-41 ถึง 4-51) กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมการเกษตรไว้ว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตร เป็นกระบวนการของการนำความรู้วิชาการและเทคโนโลยีไปสู่เกษตรกร เป็นลักษณะของการถ่ายทอด มีวิธีการส่งเสริม 5 วิธี ได้แก่

1. วิธีการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรโดยอิงบุคคลเป้าหมายเป็นเกณฑ์ แบบบุคคลต่อบุคคล โดยกลุ่มบุคคลและแบบมวลชน

2. วิธีการส่งเสริมโดยอิงวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ โดยการเลือกส่งเสริมเพียงเรื่องเดียว การเลือกเรื่องส่งเสริมหลาย ๆ เรื่อง และการเลือกเรื่องทั้งหมดเกี่ยวกับฟาร์มและบ้านเรือน

3. วิธีการส่งเสริมโดยอิงเจ้าหน้าที่เป็นเกณฑ์ โดยการใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้แบบกว้าง การใช้ทีมนักวิชาการ การใช้เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน และการใช้เจ้าหน้าที่เป็นสื่อมวลชน

4. วิธีการส่งเสริมโดยอิงเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเกณฑ์ ช่องทางหรือสื่อที่ใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร คอมพิวเตอร์ การสื่อสารทางไกล การใช้ระบบดาวเทียม

5. วิธีการส่งเสริมโดยอิงชุมชนเป็นเกณฑ์

วัลลภ พรหมทอง (2541, น. 28-31) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงบุคคลหรือผู้รับสารเป็นเกณฑ์นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ คือ

1. วิธีการส่งเสริมแบบบุคคลต่อบุคคล (Individual method) เป็นการส่งเสริมโดยการให้เกษตรกรหรือบุคคลผู้รับการถ่ายทอดความรู้ได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ ได้แก่ การเยี่ยมไร่นาและบ้านของเกษตรกร (Farmer and home visit) เกษตรกรผู้รับการส่งเสริมมาติดต่อที่สำนักงาน (Office calls) การติดต่อทางโทรศัพท์ (Telephone calls) การติดต่อกันทางจดหมายส่วนตัว (Personal letter) และการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ (Informal contact)

2. วิธีการส่งเสริมโดยกลุ่มบุคคล (Group method) การส่งเสริมแก่กลุ่มบุคคลจะให้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้รับการส่งเสริมจากขั้นสนใจ (Interest) ไปสู่การทดลองทำดู (Trial) และหากเป็นที่พอใจของกลุ่มแล้วสมาชิกส่วนใหญ่ในกลุ่มก็อาจก้าวไกลไปถึงขั้นยอมรับ (Adoption) เลยก็ได้ การส่งเสริมแบบกลุ่มที่นิยมใช้มาก ได้แก่ การประชุมกลุ่ม (Group meeting) การฝึกอบรม (Training) การสาธิต (Demonstration) และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field trip of study tour)

3. การส่งเสริมแบบมวลชน (Mass method) การส่งเสริมแบบมวลชนโดยสื่อสารมวลชน (Mass media) จะช่วยในการส่งเสริมเผยแพร่นวัตกรรม (Innovations) ให้ประชาชนได้ทราบว่ามีสื่อ

ที่นำมาใช้ได้ดีในการส่งเสริม ได้แก่ เอกสารเผยแพร่ โปสเตอร์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ สไลด์และฟิล์ม สตริป และการจัดนิทรรศการ

สรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตรสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งนี้การเลือกวิธีการส่งเสริมแบบใดนั้น ควรพิจารณาเลือกให้เหมาะสมกับพื้นที่และความต้องการของผู้รับการส่งเสริมด้วย จึงจะทำให้การส่งเสริมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.3 ทิศทางการพัฒนาการเกษตรและแนวทางการส่งเสริมการเกษตร

ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงเน้นความต่อเนื่องกับแผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) โดยเน้น “เกษตรกร” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างสมดุล มีส่วนร่วมในรูปแบบชุมชน ซึ่งแผนพัฒนาการเกษตรฉบับนี้ให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มเกษตรกร เพื่อผลักดันให้สามารถดำเนินการในรูปของธุรกิจเกษตร โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มาขยายผลและประยุกต์ใช้ต่อเนื่องจากแผนที่ผ่านมา เพื่อให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ อันจะเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้ประเทศไทยสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขในอนาคต 13 ประเด็น ได้แก่ เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาการเกษตร แรงงานภาคการเกษตรมีแนวโน้มลดลงและการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การปรับตัวของเกษตรกรสู่เกษตรกรมืออาชีพ (Smart Farmer) การส่งเสริมการทำเกษตรในรูปแบบของการพัฒนาเครือข่ายเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร การบริหารจัดการสินค้าเกษตร มาตรฐานสินค้าเกษตร โลจิสติกส์และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการเกษตร ความมั่นคงทางอาหารและพลังงานการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การวิจัยและพัฒนาด้านการเกษตร รวมถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเกษตร ความร่วมมือและข้อตกลงระหว่างประเทศ และการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเพื่อรองรับการค้าชายแดนและเขตเศรษฐกิจพิเศษ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2559, น. 32-38)

ส่วนทิศทางการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2560 - 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเกษตรกร พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง โดยการพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกรให้เข้มแข็ง พัฒนาการผลิตและการจัดการสินค้าเกษตร และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นพื้นฐานของภาคการเกษตร ยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยใช้เครื่องมือส่งเสริมการเกษตร โดยใช้ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ และให้บริการ ใช้แปลงใหญ่เป็นเครื่องมือในการผลิตสินค้า

เกษตรใช้เครื่องมือส่งเสริมการเกษตรอื่น ๆ สนับสนุนการทำงาน และยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการเกษตร โดยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบส่งเสริมการเกษตร MRCF เพิ่มขีดความสามารถนักส่งเสริมการเกษตร พัฒนาเครือข่ายการทำงานส่งเสริมการเกษตร และพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ (พีรพร พร้อมเทพ, 2559, น. 9-17)

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร สามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ในประเด็น แนวทางการพัฒนางานด้านเคหิจเกษตรและแหล่งความรู้ด้านเคหกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์

7. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานเคหกิจเกษตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานเคหกิจเกษตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของงานเคหกิจเกษตร ความหมายของการส่งเสริมเคหกิจเกษตร ความสำคัญของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร เป้าหมายของการส่งเสริมเคหกิจเกษตร งานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเคหกิจเกษตร บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตร ยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.1 ความเป็นมาของงานเคหกิจเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 1-2) ได้สรุปความเป็นมาของงานเคหกิจเกษตรไว้ว่า งานเคหกิจเกษตรจัดตั้งขึ้นครั้งแรกที่ กองส่งเสริมและเผยแพร่ กรมกสิกรรมในปี 2505 โดยชื่อว่า งานคหกรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ความรู้วิชาคหกรรมศาสตร์แก่กลุ่มยุวเกษตรกร (หญิง) และในเวลาเดียวกันนั้น กองส่งเสริมและเผยแพร่ กรมการข้าว ได้มีการส่งเสริมด้านคหกรรมศาสตร์แก่สมาชิกกลุ่มชาวนา เพื่อให้แม่บ้านของชาวนานำความรู้ไปปรับปรุงครอบครัว จนกระทั่งได้มีการจัดตั้งกรมส่งเสริม การเกษตร เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2510 กองส่งเสริมและเผยแพร่ของกรมกสิกรรมและกรมการข้าว ได้โอนคหกรรมศาสตร์ให้กรมส่งเสริมการเกษตรและเปลี่ยนชื่อเป็นงานเคหกิจเกษตร เพื่อความเหมาะสมควบคู่ไปกับการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร

การดำเนินงานเคหกิจเกษตร (Home Economics) เริ่มขึ้น ในปี 2511 ในลักษณะโครงการนำร่องได้รับงบประมาณช่วยเหลือจากองค์การ เอ.ไอ.ดี. ระยะเวลา 3 ปี (2511 - 2513) มีเจ้าหน้าที่วุฒิทางด้านคหกรรมศาสตร์ที่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติงานที่จังหวัดอุบลราชธานี ทำการส่งเสริมแก่แม่บ้านและเยาวสตรีกลุ่มชาวนา โดยจัดอบรมเป็นรุ่น ๆ ละ 3 เดือน วิชาที่อบรม ได้แก่ อาหาร

โภชนาการ ตัดเย็บเสื้อ ผ้า ศิลปะประดิษฐ์ที่ศูนย์สาธิตกลุ่มเกษตรกรระดับอำเภอ 4 ศูนย์ คือ ศูนย์อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ศูนย์อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์อำเภอเชียงใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และศูนย์อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ในปี 2512 ได้ส่งเสริมงานเคหกิจเกษตรเข้าไปในหน่วยยุวกสิกร แม่บ้านเกษตรกร และแม่บ้านชาวนา โดยเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตรไปให้การอบรมตามกลุ่มในระยะสั้น กลุ่มละ 5 - 7 วัน ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ หลังจากสิ้นสุดโครงการ เอ.ไอ.ดี. แล้วกรมส่งเสริมการเกษตร ได้จัดตั้งงบประมาณในการดำเนินการต่อไป เกษตรกรที่ผ่านการอบรมได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็น “กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร” เป็นครั้งแรกใน ปี 2515 ที่หมู่บ้านป่าคาอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ในปี 2518 กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรระดับอำเภอเป็นการทดลองใน 12 จังหวัด จำนวน 122 อัตรา (อำเภอละ 1 คน) และในปีต่อมาได้รับอัตรากำลังเพิ่มจนทุกอำเภอ เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมวิชาการด้านคหกรรมศาสตร์ และการเกษตรแก่สมาชิกครอบครัวเกษตรกร โดยเน้นผ่านแม่บ้านเกษตรกรและบุตรหลานเกษตรกร ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดนโยบายให้แม่บ้านของครอบครัวเกษตรกรรวมตัวกันเป็น “กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร” ขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรับบริการวิชาการทางด้านเคหกิจเกษตรและนำความรู้ที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาครอบครัว และพัฒนาอาชีพการเกษตร ในปี 2528 บรรจุนักวิชาการเคหกิจเกษตร ประจำสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร 6 เขต จำนวน 9 คน ในปี 2530 บรรจุนักวิชาการเคหกิจเกษตรประจำสำนักงานเกษตรจังหวัดทุกจังหวัด จำนวน 76 คน และปี 2548 กรมส่งเสริมการเกษตรได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งเคหกิจเกษตรเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรโดยให้ปฏิบัติงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรไปพร้อมกับงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ด้วย

ในปี พ.ศ. 2551 กรมส่งเสริมการเกษตรได้เริ่มดำเนินการพัฒนาจัดตั้งแหล่งเรียนรู้องค์กรเกษตรกรด้านเคหกิจเกษตรเพื่อเป็นจุดถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านการเกษตร ตลอดจนการสาธิตในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม การบริหารจัดการกองทุนและความรู้ด้านเคหกิจเกษตร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงด้านรายได้รวมถึงให้สมาชิกขององค์กรเกษตรกร ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานส่งเสริมกลุ่มของตนเองและประสานกับกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย รวมทั้งมีการพัฒนาวิทยากรเกษตรกร ให้สามารถถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร และผู้ที่สนใจโครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร ในปี 2554 จึงเกิดแหล่งเรียนรู้ด้านเคหกิจเกษตร รวมจำนวน 228 แห่งทั่วประเทศ

7.2 ความหมายของการส่งเสริมเคหกิจเกษตร

การส่งเสริมเคหกิจเกษตร มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายเนื่องจาก “เคหกิจเกษตร” เป็นคำที่นำมาใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของครอบครัวเกษตรกร โดยเป็นคำที่ปรับเปลี่ยนมาจาก เคหเศรษฐกิจ (Home Economics)

ทำนอง สิงคาลวณิช (2514) พึงพิศ ดุลยพัชร์ (2529) และมาฆะ ขิตตะสังคะ (2536) ได้ให้ความหมายของคำว่า เคหเศรษฐกิจ โดยโยงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับงานส่งเสริมการเกษตร คือ การก่อให้เกิดการผลิตในครัวเรือนเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพของสังคมในครอบครัวให้ดีขึ้น โดยระดมทรัพยากรทุกชนิดที่มีอยู่แล้วและจัดหาเพิ่มเติมมา เช่น ทุน วิชาความรู้ วัสดุอุปกรณ์ มาดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้ได้ผลตอบแทนแก่ครอบครัวได้มากที่สุด ซึ่งย่อมหมายถึงการจัดให้มีการประหยัดรายจ่ายและหารายได้เสริมจากอาชีพหลักในจัดการต่าง ๆ ของครัวเรือน เช่นในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริโภค ใช้สอย ได้แก่ ด้านอาหาร สุขภาพอนามัย เครื่องแต่งกายการจัดเคหะหรือบ้านเรือนให้น่าอยู่อาศัยและถูกสุขลักษณะ การจัดการเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การฝึกอบรมลูกหลานหรือเยาวชน การศึกษา การอนามัย การพักผ่อน และการบันเทิง ตลอดจนการรู้จักหน้าที่พลเมืองดีและผู้ที่เหมาะสมกับลักษณะงานดังกล่าว คือ แม่บ้านเกษตรกร ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเคหกิจเกษตรจะต้องให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครอบครัวเกษตรกรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

กลุ่มงานเคหกิจเกษตร (2529) ได้กล่าวถึงความหมายว่า “งานส่งเสริมเคหกิจเกษตรหมายถึงการพัฒนาวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของครอบครัวเกษตรกร มาจัดการและบริการให้เกิดผลเพื่อปรับปรุงและยกระดับความเป็นอยู่ของครอบครัวเกษตรกรให้ดีขึ้น” นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น.5) ระบุไว้ว่า งานส่งเสริมเคหกิจเกษตร หมายถึง ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัวเกษตรกร ได้แก่ การผลิตอาหารที่มีคุณค่า โภชนาการการถนอมอาหาร การแปรรูปผลผลิตเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดการบ้านเรือน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและท่าทางการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมงานเคหกิจเกษตร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความกินดี อยู่ดี การลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงด้านอาหารและโภชนาการในครัวเรือนและชุมชน

7.3 ความสำคัญของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 2-3) ระบุไว้ว่า งานส่งเสริมเคหกิจเกษตรเป็นงานที่เกี่ยวกับการนำวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรและความเป็นอยู่ของครอบครัวเกษตรกรมาจัดการและบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของ

ครอบครัวให้ดีขึ้น งานส่งเสริมเคหกิจเกษตรจึงเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญของการพัฒนาการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตรจึงได้กำหนดเป็นนโยบายให้มีงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรควบคู่ไปกับงานส่งเสริมการเกษตร โดยเล็งเห็นว่าการพัฒนาการเกษตรจะให้ได้ผลนั้นต้องให้มีการพัฒนาครอบครัวเกษตรกรอย่างมีระบบ คือจะต้องมีการพัฒนาสมาชิกของครอบครัวอันประกอบด้วยพ่อ แม่ และลูก ให้สอดคล้องกัน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและมีส่วนสนับสนุน การพัฒนาเกษตรอย่างแท้จริง จุดเน้นของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรคือการสนับสนุนวิชาการด้านคหกรรมศาสตร์และการพัฒนาสังคมแก่สมาชิกครอบครัวเกษตรกร ให้สามารถปรับปรุงชีวิต ความเป็นอยู่และมีรายได้สูงขึ้น มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและครอบครัวอย่างพึ่งพาตนเองให้มีคุณภาพตามความเหมาะสมในท้องถิ่น โดยเน้นบทบาทของแม่บ้านเกษตรกรผู้เป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนาครอบครัวและอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

7.4 เป้าหมายของการส่งเสริมเคหกิจเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 5-6) ระบุไว้ว่า งานส่งเสริมเคหกิจเกษตรเป็นงานที่ดำเนินควบคู่กับงานส่งเสริมการเกษตร ในการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรก็เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของครัวเรือนเกษตรกรให้สามารถพัฒนาตนเองและครอบครัวพึ่งพาตนเองให้มีคุณภาพตามความเหมาะสมของท้องถิ่น มีความกินดี อยู่ดี และเพิ่มพูนรายได้ ตามเป้าหมายการส่งเสริมงานเคหกิจเกษตร ดังนี้

1. ครอบครัวเกษตรกรมีความมั่นคงด้านอาหาร มีความเป็นอยู่ที่ดีมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
2. กลุ่มมีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ
3. มีผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวเกษตรกรและชุมชน
4. เจ้าหน้าที่เป็นมืออาชีพในการส่งเสริมเคหกิจเกษตร

7.5 งานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเคหกิจเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 9-63) ระบุไว้ว่างานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมเคหกิจเกษตรได้แก่

1. การผลิตอาหารเพื่อบริโภค เป็นการส่งเสริมการผลิตอาหารเพื่อโภชนาการที่ดีมีความหลากหลายและเพียงพอกับความต้องการของร่างกายสมาชิกทุกคนในครอบครัว
2. การส่งเสริมบริโภคอาหาร เป็นการส่งเสริมให้ครอบครัวเกษตรกรรู้จักการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและการประกอบอาหารที่สะอาดปลอดภัยต่อการบริโภค
3. การส่งเสริมการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม เป็นส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการครอบครัวที่ดี ควรให้สมาชิกครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาหารการกิน เสื้อผ้าการแต่งกาย และที่อยู่อาศัย

4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและท่าทางการทำงาน ซึ่งหมายถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพ โดยการป้องกันและส่งเสริมสุขอนามัย ป้องกันโรคอันเกิดจากการประกอบอาชีพรวมทั้งอุบัติเหตุต่าง ๆ

5. การควบคู่และกำจัดสัตว์และแมลงพาหะนำโรค เป็นการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสัตว์และแมลงพาหะนำโรคที่สำคัญ รวมทั้งแนวทางการควบคุมและกำจัด

6. การจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมให้รู้เกี่ยวกับการกำจัดไขมันโดยบ่อดักไขมันและการแยกขยะ เป็นต้น

7. การบริหารร่างกายเพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อ ส่งเสริมการบริหารร่างกายด้วยทางท่าที่เหมาะสม

8. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบ้านและการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือนให้น่าอยู่ เช่น การเก็บเสื้อผ้าให้เป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดการเก็บอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบไม่ปะปนกัน

9. ส่งเสริมการลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ เช่น การปลูกผักสวนครัว การถนอมและแปรรูปอาหารเพื่อบริโภคในครัวเรือนและจำหน่ายเพิ่มรายได้ เป็นต้น

7.6 บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2556, น. 7) ระบุไว้ว่า บทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ โดยการสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร กำหนดเป็นแนวทางและจัดทำแผนในการส่งเสริมเคหกิจเกษตร

2. ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านความมั่นคงด้านอาหารและโภชนาการ การถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร การจัดการบ้านเรือน ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและท่าทางในการทำงาน

3. ส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรได้รับข้อมูลและเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ และจัดทำแผนพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

4. ประสานงานกับบุคคลหรือถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ และบูรณาการการทำงานเพื่อให้งานส่งเสริมเคหกิจเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนประสานงานผู้มีความรู้ประสบการณ์การถ่ายทอดความรู้ ทักษะตามความจำเป็นหรือตามความสนใจทางการเกษตร

5. ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ เกี่ยวกับงานด้านโภชนาการ การประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ การจัดการบ้านเรือน ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและท่าทางการทำงาน

6. สร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและการส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรกับบุคคลเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตร ควรมีบทบาทหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์พื้นที่ที่รับผิดชอบ กำหนดแนวทางและวางแผนการทำงานเพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป้าหมาย ถ่ายทอดความรู้ ประสานงานและบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐและเอกชน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

7.7 ยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2559, น. 7-9) ระบุไว้ว่า ยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร มี 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาระบบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร กำหนดทิศทางเป้าหมาย แผนแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นเอกภาพ พัฒนาองค์ความรู้และการบริหารการจัดการงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ พัฒนากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรเกษตรกร ส่งเสริมความมั่นคงด้านอาหารและโภชนาการ และการจัดการบ้านเรือน

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานเคหกิจเกษตรสามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ในประเด็น ความรู้ด้านเคหกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้แก่ ด้านการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน ด้านการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ด้านการสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน และบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ประกอบด้วยบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง

8. การดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก

ผู้วิจัยได้ศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในภาคตะวันออก โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานเคหกิจเกษตร ข้อมูลบุคลากรของภาคตะวันออก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

8.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในภาคตะวันออก

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง (2562) รายงานว่าในปี 2562 กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรใน 9 จังหวัดภาคตะวันออก 73 อำเภอ มีกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทั้งสิ้นจำนวน 927 กลุ่ม สมาชิก 21,446 คนประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 114 กลุ่ม 1,483 คน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 75 กลุ่ม 1,225 คน จังหวัดชลบุรี จำนวน 233 กลุ่ม 5,886 คน จังหวัดตราด จำนวน 128 กลุ่ม 5,732 คน จังหวัดนครนายก จำนวน 53 กลุ่ม 996 คน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 53 กลุ่ม 1,117 คน จังหวัดระยอง จำนวน 191 กลุ่ม 3,785 คน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 37 กลุ่ม 375 คน และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 43 กลุ่ม 847 คน

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง ได้มีการดำเนินการคัดเลือกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรดีเด่น ระดับเขต เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของครัวเรือนและชุมชนให้ดีขึ้น การคัดเลือกเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จในระดับชาติ เป็นการเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จ สู่สาธารณชนและใช้เป็นแนวทางในการขยายผลการส่งเสริมการเกษตรต่อไป โดยกลุ่มที่มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเพื่อรับการส่งเสริมและสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี มีผลการดำเนินงานย้อนหลังให้คณะกรรมการตัดสินตรวจสอบได้อย่างน้อย 3 ปี กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ได้รับพระราชทานโล่รางวัลดีเด่นแห่งชาติมาแล้ว ไม่สามารถส่งเข้ารับการคัดเลือกอีกภายใน 5 ปี (ปีปฏิทินจากวันรับพระราชทานโล่รางวัลจนถึงวันส่งเข้ารับการคัดเลือกระดับจังหวัดอีกครั้ง) หลักเกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม 10 คะแนน ความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มองค์กร 35 คะแนน บทบาทและการมีส่วนร่วมของสมาชิกต่อสถาบัน 25 คะแนน ความมั่นคงและฐานะทางเศรษฐกิจของสถาบัน 15 คะแนน และการทำกิจกรรมด้านสาธารณประโยชน์และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 15 คะแนน รวม 100 คะแนน นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการคัดเลือกสตรีดีเด่นด้านการส่งเสริมการเกษตร เพื่อเข้ารับรางวัลประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น ในงานวันสตรีสากล และคัดเลือกแม่ดีเด่นแห่งชาติ ประเภทแม่ผู้เป็นเกษตรกร เพื่อยกย่องและเผยแพร่เกียรติคุณผู้ได้รับการคัดเลือกแม่ดีเด่นแห่งชาติให้ปรากฏแก่สาธารณชนและเข้ารับรางวัลเกียรติคุณ ในงานวันแม่แห่งชาติเป็นประจำทุกปี

8.2 โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานเคหกิจเกษตร

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง (2562) ระบุว่า กิจกรรม วัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานเคหกิจเกษตร ประจำปีงบประมาณ 2562 ดังนี้

8.2.1 กิจกรรมส่งเสริมเคหกิจเกษตรเพื่อความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน

สำนักงานเกษตรจังหวัดร่วมกับสำนักงานเกษตรอำเภอ ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 2 ระยะ และสนับสนุนปัจจัยการผลิตเพื่อจัดทำกิจกรรมสร้างแหล่งอาหารในครัวเรือนและชุมชน ดังนี้

1) จัดกระบวนการเรียนรู้ระยะที่ 1 เพื่อสร้างการรับรู้เรื่องการส่งเสริมความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน ประเมินสถานการณ์เพื่อวิเคราะห์พื้นที่ และจัดทำแผนสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน

วัตถุประสงค์ : สร้างการรับรู้เรื่องการส่งเสริมความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน ประเมินสถานการณ์เพื่อวิเคราะห์พื้นที่ และจัดทำแผนสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน

บุคคลเป้าหมายและงบประมาณ : สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรและคนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 20 ราย จำนวน 1 ครั้ง ๆ ละ 1 วัน

2) จัดกระบวนการเรียนรู้ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาทักษะด้านเคหกิจเกษตรเทคโนโลยีการผลิตอาหาร ส่งเสริมการปลูกพืช และการถนอมอาหารเพื่อบริโภคในครัวเรือนและชุมชน

วัตถุประสงค์ : พัฒนาทักษะด้านเคหกิจเกษตร เทคโนโลยีการผลิตอาหาร ส่งเสริมการปลูกพืช และการถนอมอาหารเพื่อบริโภคในครัวเรือนและชุมชน

บุคคลเป้าหมายและงบประมาณ : สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรและคนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 30 ราย จำนวน 1 ครั้ง ๆ ละ 1 วัน

ขั้นตอนการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อพัฒนาทักษะด้านเคหกิจเกษตร เทคโนโลยีการผลิตอาหาร และการถนอมอาหารเพื่อบริโภคในครัวเรือนและชุมชน

3) สนับสนุนปัจจัยการผลิตเพื่อจัดทากิจกรรมสร้างแหล่งอาหารในครัวเรือนและชุมชน

วัตถุประสงค์ : สนับสนุนการสร้างแห่งอาหารในครัวเรือนและชุมชนตามแผนที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้ระยะที่ 1

8.2.2 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ (Home and House Care : District Dream Team)

1) หลักการและเหตุผล

กรมส่งเสริมการเกษตร มีการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรควบคู่ไปกับงานส่งเสริมการเกษตร ในสถาบันเกษตรกร เนื่องจากวิชาการด้านเคหกิจเกษตร เป็นวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นวิทยาการด้านการจัดการเพื่อมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เพราะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาเกษตรกร ในการปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น และพึ่งพาตนเองได้ อันเป็นรากฐานและพลังสำคัญของการพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืนต่อไป

จากการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลากว่า 50 ปี ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง จะเห็นได้จากสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ซึ่งในระยะแรกได้ผลิตเพื่อบริโภคในครัวเรือนสมาชิกในครอบครัวมีอาหารบริโภคอย่างเพียงพอและมีคุณค่าถูกหลักโภชนาการ ต่อมาได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์การเกษตรไปสู่ตลาดระดับต่าง ๆ และบางส่วนสามารถพัฒนาจนถึงขั้นส่งออกเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคอย่างกว้างขวาง ตลอดจนได้มีการจัดตั้งองค์กรเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรประเภทต่าง ๆ จำนวนมาก แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตร มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการ ทั้งด้านนโยบายการบริหารโครงสร้างองค์กรและบุคลากร ส่งผลให้บทบาทหน้าที่การพัฒนางานด้านเคหกิจเกษตรถูกละเลย และลดความสำคัญลงเรื่อยมา เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีภารกิจงานด้านอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านโครงสร้างของบุคลากรของกรมฯ เจ้าหน้าที่อาวุโสผู้มีความเชี่ยวชาญในงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร เริ่มทยอยเกษียณอายุราชการ เมื่อมีบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามารับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ไม่ได้มีพื้นฐานความรู้และทักษะด้านเคหกิจเกษตร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน บางส่วนไม่มีวุฒิการศึกษาด้านคหกรรมศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ขาดการพัฒนาผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรรุ่นใหม่ ๆ ให้สืบทอดงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรและงานวิชาการด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานด้านเคหกิจเกษตรเป็นอย่างมาก

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง ได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ (Home and House Care : District Dream Team) เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ ให้มีศักยภาพเป็นผู้สืบทอดงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรในพื้นที่ภาคตะวันออก และเกิดประสิทธิผลแก่เกษตรกรต่อไป

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

(1) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ

(2) พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ

(3) จัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อนงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ

(4) สร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายการทางานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ

3) บุคคลเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 44 คน

(1) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ระดับอำเภอ จำนวน 28 คน

(2) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ระดับจังหวัด จำนวน 9 คน

(3) วิทยากร/เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง/เจ้าหน้าที่ผู้จัด จำนวน 7 คน

4) วิธีการดำเนินงาน บรรยาย แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ ศึกษาดูงาน

8.3 ข้อมูลบุคลากรของภาคตะวันออก

วิภาพร สงวนดี (2561) ระบุไว้ว่า ใน ปี พ.ศ. 2561 กรมส่งเสริมการเกษตรมีข้าราชการจำนวน 9,346 คน และในจำนวนนี้เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 612 คน ปฏิบัติงานในระดับเขต จังหวัด อำเภอ และศูนย์ปฏิบัติการ

8.3.1 ประเภทของข้าราชการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภท

1) ประเภทอำนวยการ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขต 1 คน ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติ 5 คน และเกษตรจังหวัด 9 คน

2) ประเภทวิชาการ จำนวน 510 คน ประกอบด้วย นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 485 คน นักวิชาการเกษตร 21 คน นักทรัพยากรบุคคล 4 คน

3) ประเภททั่วไป จำนวน 92 คน ประกอบด้วย เจ้าพนักงานธุรการ 66 คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 10 คน เจ้าพนักงานการเกษตร 14 คน นายช่างเทคนิค 2 คน

8.3.2 ช่วงอายุราชการ แบ่งช่วงอายุราชการของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก ไว้ 6 ช่วงอายุ ดังนี้

1) ช่วงอายุราชการ 1 - 5 ปี มีข้าราชการ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89

2) ช่วงอายุราชการ 6 - 10 ปี มีข้าราชการ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18

3) ช่วงอายุราชการ 11 - 15 ปี มีข้าราชการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.27

4) ช่วงอายุราชการ 16 - 20 ปี มีข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27

5) ช่วงอายุราชการ 21 - 25 ปี มีข้าราชการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35

6) อายุราชการ 25 ปีขึ้นไป มีข้าราชการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ซึ่งช่วงอายุราชการส่วนใหญ่ของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก คือ ช่วงอายุราชการ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคือ ช่วงอายุราชการ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.18 และช่วงอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.30

โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทั้ง 9 จังหวัดในภาคตะวันออก จำนวน 82 คน ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 11 คน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 12 คน จังหวัดชลบุรี จำนวน 12 คน จังหวัดตราด จำนวน 8 คน จังหวัดนครนายก จำนวน 5 คน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 8 คน จังหวัดระยอง จำนวน 9 คน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 7 คน และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 10 คน

จากการทบทวนวรรณกรรมการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออกสามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ในประเด็น สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ระยะเวลารับราชการ ระดับตำแหน่งราชการ และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน เงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตร และปัญหาในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

9.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล

9.1.1 เพศ

ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554) ศึกษาการพัฒนางานเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์. (2560, น. 57) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 56.9 เป็นเพศหญิง รองลงมาร้อยละ 43.1 เป็นเพศชาย ส่วนชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 61.0 เป็นเพศหญิงและร้อยละ 39.0 เป็นเพศชาย สอดคล้องกับ ยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลใน

จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เกษตรตำบล เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7

9.1.2 อายุ

ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่อายุระหว่าง 51-55 ปี ส่วนกุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 31.9 มีอายุอยู่ระหว่าง 35 - 45 ปี รองลงมา ร้อยละ 26.4 มีอายุระหว่าง 30 - 34 ร้อยละ 16.7 อายุมากกว่า 65 ปี ร้อยละ 15.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 46 - 56 ปี และร้อยละ 9.7 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 24.9 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 21.3 มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี ร้อยละ 17.6 มีอายุมากกว่า 36 - 40 ปี ร้อยละ 16.0 มีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 11.2 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และร้อยละ 8.8 มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี

9.1.3 สถานภาพการสมรส

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 47.2 สมรสอยู่ด้วยกัน รองลงมา ร้อยละ 41.7 เป็น โสด ร้อยละ 6.9 อย่าร้างหรือหม้าย และร้อยละ 4.2 สมรสแยกกันอยู่ ตามลำดับ เช่นเดียวกับยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น. 37) พบว่า เกษตรตำบล ร้อยละ 57.7 สมรสและอยู่ด้วยกัน รองลงมา ร้อยละ 28.2 เป็น โสด ร้อยละ 7.7 อย่าร้างหรือหม้าย และร้อยละ 6.4 สมรสแยกกันอยู่ ในขณะที่ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 47.0 สถานภาพโสด ร้อยละ 42.5 สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 5.6 สถานภาพสมรสแยกกันอยู่ และร้อยละ 4.8 สถานภาพ หย่าร้างหรือหม้าย

9.1.4 ระดับการศึกษา

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 70.8 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 29.2 ระดับปริญญาโท ตามลำดับ เช่นเดียวกับชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 75.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 18.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 6.4 จบการศึกษาระดับ ปวส.

9.1.5 สาขาวิชาที่จบการศึกษา

ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่จบการศึกษา สาขาคหกรรมศาสตร์ เช่นเดียวกับกรมส่งเสริมการเกษตร (2554) ศึกษาความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบงานสถาบันเกษตรกรต่องานเคหกิจเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิด้านคหกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ วุฒิด้านส่งเสริมการเกษตรหรือพัฒนาการเกษตร

9.1.6 ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 30.6 มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 10 - 17 ปี รองลงมาร้อยละ19.4 อยู่ระหว่าง 6 - 9 ปี และน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 16.7 อยู่ระหว่าง 18 - 29 ปี และ ร้อยละ 13.9 มากกว่า 29 ปี ประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 14.85 ปี ส่วนชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 38) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 28.9 มี ประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 6 - 10 ปี ร้อยละ 25.3 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 11 - 15 ปี ร้อยละ 15.6 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 16 - 20 ปี ร้อยละ 13.6 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 9.2 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 21 - 25 ปี ร้อยละ 7.2 มีประสบการณ์การทำงานมากว่า 25 ปี โดยประสบการณ์การทำงานต่ำสุด 1 ปี ประสบการณ์การทำงานสูงสุด 28 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12.77 ปี ในขณะที่ยุพเรศ เชาว์วิทยา (2556, น. 37) พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และ 21 - 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

9.1.7 ระยะเวลารับราชการ

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57-58) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 29.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อยู่ระหว่าง 2 - 3 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.0 อยู่ระหว่าง 4 - 15 ปี ร้อยละ 22.2 อยู่ระหว่าง 16 - 30 ปี ร้อยละ 15.3 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และ ร้อยละ 8.3 มากกว่า 30 ปี โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 11.58 ส่วนกรมส่งเสริมการเกษตร (2554) พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 13.2 อายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี ร้อยละ 13.2 อายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 29.6 อายุราชการ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 42.8 โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 25.17 ปี

9.1.8 ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2554) พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลรับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 41.1 รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 11 - 20 ปี ร้อยละ 16.1 รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 21 - 30 ปี ร้อยละ 10.7 และรับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.2 โดยเฉลี่ยรับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรอยู่ที่ 15.73 ปี สูงสุด 34 ปี ต่ำสุด 1 ปี ส่วนกุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 30.6 มีประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 6 - 15 ปี และ 2 - 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 22.2 อยู่ระหว่าง 16 - 30 ปี และ ร้อยละ 8.3

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และ มากกว่า 30 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 12.22 ปี ในขณะที่ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 38) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 11.36 ปี มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมการเกษตรต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 26 ปี

9.1.9 ระดับตำแหน่งราชการ

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 48.6 มีตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ รองลงมา ร้อยละ 31.9 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 15.3 ระดับชำนาญการพิเศษ และ ร้อยละ 4.2 เป็นพนักงานราชการ ตามลำดับ ในขณะที่ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 38) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 45.0 อยู่ในระดับชำนาญการ ร้อยละ 38.5 อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 11.6 อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ และ ร้อยละ 4.8 อยู่ในระดับเจ้าพนักงานชำนาญการ

9.1.10 เงินเดือนที่ได้รับ

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 25.0 ได้รับเงินเดือน อยู่ระหว่าง 18,001 - 28,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 23.6 อยู่ระหว่าง 16,001 - 18,000 บาท ร้อยละ 22.2 อยู่ระหว่าง 28,001 - 48,000 บาท ร้อยละ 18.1 น้อยกว่า 16,001 และ ร้อยละ 11.1 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 48,000 บาท ตามลำดับ โดยได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท ส่วนปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ย จำนวน 25,161.10 บาท รายได้น้อยที่สุดจำนวน 8,200 บาท และรายได้มากที่สุดจำนวน 36,020 บาท เช่นเดียวกับนวนิต เนียมมาลัย (2551) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ มีระดับเงินเดือนเฉลี่ย 25,389.08 บาท ต่ำสุด 7,940 บาท สูงสุด 34,890 บาท ในขณะที่ชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร โดยเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,554.90 บาท ต่ำสุดอยู่ที่ 15,000 บาท และสูงสุดอยู่ที่ 42,750 บาท

9.1.11 สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2554) พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลทำงานในระดับอำเภอ ร้อยละ 10.7 ระดับจังหวัด ร้อยละ 83.0 และระดับเขต ร้อยละ 6.3 ส่วนกุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 58) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุตรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 52 ราย โดยมีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.3 รับผิดชอบ 1 ตำบล รองลงมา จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.7 รับผิดชอบ 2 ตำบล และ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 รับผิดชอบมากกว่า 2 ตำบล ตามลำดับ

9.2 ความรู้ด้านเคหกิจเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2554, น. 34) ในส่วนของความคิดเห็นต่อความรู้ความสามารถของผู้รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยต่อความรู้ความสามารถของผู้รับผิดชอบในภาพรวมและในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความมั่นคงด้านอาหาร ด้านส่งเสริมการจัดการครัวเรือนเกษตรกรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านส่งเสริมความมั่นคงด้านรายได้ของครัวเรือนเกษตรกรและชุมชน ด้านบริหารจัดการงานเคหกิจเกษตร ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความเห็นในเชิงเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านที่ 3 ส่งเสริมความมั่นคงด้านรายได้ของครัวเรือนเกษตรกรและชุมชน ส่วนสดศรี ทุมมาเกตุ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมด้านเคหกิจเกษตรสำหรับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แนวทางการส่งเสริมด้านเคหกิจเกษตรมี 3 แนวทาง ได้แก่ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมงานด้านเคหกิจเกษตร การส่งเสริมด้านเคหกิจเกษตรแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมด้านเคหกิจเกษตรแบบบูรณาการ โดยจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ด้านเคหกิจเกษตรประจำอำเภอ เพื่อพัฒนาให้ครัวเรือนสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความกินดี อยู่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

9.3 แหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตร

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 68) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) จากแหล่งความรู้ต่างๆ ปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เมื่อพิจารณารายประเด็นตามสื่อที่ได้รับข้อมูลความรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ สื่อออนไลน์ (ค่าเฉลี่ย 3.75) สื่อบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.56) และสื่อกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.51) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และสื่อสารมวลชน (ค่าเฉลี่ย 3.08) ส่วนชุติกาญจน์ คำนา (2557) พบว่า แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ด้านการสื่อสารมวลชน ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านการสื่อบุคคล ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านการสื่อกิจกรรม ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88)

9.4 บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

วสันต์ กู้เกียรติกูล (2547) ศึกษาความต้องการและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในงานส่งเสริมการเกษตรในภาคใต้ พบว่า เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีบทบาทปฏิบัติจริงในการส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่คณะกรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความต้องการให้เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรปฏิบัติงานในการส่งเสริมการเกษตรในระดับมาก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความต้องการปฏิบัติงานเคหกิจเกษตรระหว่างเกษตรอำเภอ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรและคณะกรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจะมีความต้องการที่ต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

เคหกิจเกษตร โดยการมอบหมายให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่เคยดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรปฏิบัติงานประจำสำนักงานเกษตรอำเภอเพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ด้านเคหกิจเกษตรให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทุกกลุ่ม โดยจัดทำแผนปฏิบัติการถ่ายทอดความรู้ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ส่วนกรมส่งเสริมการเกษตร (2554, น. 33) พบว่า ผู้รับผิดชอบงานสถาบันเกษตรกรต่องานเคหกิจเกษตรในส่วนของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้รับผิดชอบในปัจจุบัน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นต่องานเคหกิจเกษตรในเรื่องบทบาทของผู้รับผิดชอบในปัจจุบันในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านที่ 3 ส่งเสริมความมั่นคงด้านรายได้ของครัวเรือนเกษตรกรและชุมชน รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ส่งเสริมความมั่นคงด้านอาหารและโภชนาการ ด้านที่ 4 บริหารจัดการงานเคหกิจเกษตร และด้านที่ 2 ส่งเสริมการจัดการครัวเรือนเกษตรกรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามลำดับ ความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยต่อบทบาทของผู้รับผิดชอบในอนาคต พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นต่องานเคหกิจเกษตร ในเรื่องบทบาทของผู้รับผิดชอบในอนาคต ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน นั้น ผู้ให้ข้อมูลก็มีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 4 ด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ด้านที่ 3 ส่งเสริมความมั่นคงด้านรายได้ของครัวเรือนเกษตรกรและชุมชนรองลงมา คือ ด้านที่ 4 บริหารจัดการงานเคหกิจเกษตร ด้านที่ 1ส่งเสริมความมั่นคงด้านอาหารและโภชนาการ และด้านที่ 2 ส่งเสริมการจัดการครัวเรือนเกษตรกรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามลำดับ

9.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

9.5.1 ปัญหา

กรมส่งเสริมการเกษตร (2554, น. 36) ศึกษาความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบงานสถาบันเกษตรต่องานเคหกิจเกษตร ในส่วนปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้รับผิดชอบงานสถาบันเกษตรกร พบว่า ปัญหาอุปสรรคมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านบริหาร ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร สถาบันเกษตรกร นโยบายไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง งบประมาณในการดำเนินการน้อย 2) ด้านเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรต้องรับผิดชอบงานตำบลซึ่งเป็นงานนโยบายทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดเจ้าหน้าที่ที่จบเคหกิจเกษตรในบางอำเภอ/จังหวัด และ 3) ด้านเกษตรกรเป้าหมาย เกษตรกรมีรายได้จากอาชีพหลักมากจึงไม่สนใจอาชีพเสริม กลุ่มไม่เข้มแข็ง กลุ่มเป้าหมายไม่ชัดเจน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ขณะที่ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554, น.58-59) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานเคหกิจเกษตร ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ส่วนใหญ่ระบุว่า นโยบาย ทิศทางการทำงานไม่ชัดเจน ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดการพัฒนาผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

รุ่นใหม่ ๆ ที่ไม่ได้จบการศึกษาด้านคหกรรมศาสตร์ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีภาระหน้าที่มากเกินควร โครงการส่งเสริมเคหกิจเกษตรไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์และผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรสูงอายุส่งผลถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

9.5.2 ข้อเสนอแนะ

กรมส่งเสริมการเกษตร (2554, น. 36-37) ได้เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมงานเคหกิจเกษตร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย โครงสร้างงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ด้านเจ้าหน้าที่ ควรมีการสร้างทีมงาน รูปแบบการทำงาน และสร้างคนรุ่นใหม่เพื่อรองรับในอนาคต ด้านเกษตรกรเป้าหมาย ควรยกระดับความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร สร้างกลุ่ม/เครือข่ายให้เข้มแข็ง กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ชัดเจน และให้ความสำคัญกับสภาแม่บ้านเกษตรกร

ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554, น. 67-70) ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร โดยควรปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านเคหกิจเกษตรให้ชัดเจนและต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านเคหกิจเกษตร และด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานเคหกิจเกษตรเชิงรุก และควรกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการส่งเสริมและพัฒนางานเคหกิจเกษตรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับอำเภอควรรับผิดชอบเฉพาะงานเคหกิจเกษตรของอำเภอไม่ต้องรับผิดชอบงานเกษตรตำบลกำหนดภารกิจงานด้านเคหกิจเกษตรให้ชัดเจนและมีตัวชี้วัดวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านเคหกิจเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับ สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก มีดังนี้ 1) สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่งราชการ เงินเดือนที่ได้รับ และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน 2) ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ประกอบด้วย ความรู้ ได้แก่ ด้านการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน ด้านการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ด้านการสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และด้าน

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน และแหล่งความรู้ ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ 3) บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้แก่ ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสารผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง 4) ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 5) ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัย อันได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดมีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ระดับเขต 1 คน ระดับศูนย์ปฏิบัติการ 3 ศูนย์ ๆ ละ 1 คน รวม 3 คน ระดับจังหวัด 9 จังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 9 คน และระดับอำเภอ 73 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 73 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) อ้างถึงในจินดา ขลิบทอง (2556, น. 1-9) ในระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

แทนค่า $$n = \frac{86}{1+ (86\ (0.05)^2)}$$

$$= 70.78$$

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (n) = 71 คน

ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 71 คน คิดเป็นร้อยละ 82.55 ของจำนวนประชากรที่ศึกษา

2) การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ ยกเว้นเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด ศูนย์ปฏิบัติการ และเขต ที่ทำการเก็บข้อมูลผู้รับผิดชอบทั้งหมด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	ระดับ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	อำเภอใน จ.จันทบุรี	10	8
2	อำเภอใน จ.ฉะเชิงเทรา	11	9
3	อำเภอใน จ.ชลบุรี	11	9
4	อำเภอใน จ.ตราด	7	6
5	อำเภอใน จ.นครนายก	4	3
6	อำเภอใน จ.ปราจีนบุรี	7	6
7	อำเภอใน จ.ระยอง	8	6
8	อำเภอใน จ.สมุทรปราการ	6	4
9	อำเภอใน จ.สระแก้ว	9	7
10	จังหวัด	9	9
11	ศูนย์ปฏิบัติการ	3	3
12	เขต	1	1
	รวม	**86**	**71**

1.2.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ทำการคัดเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อจัดสนทนากลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับเขต 1 คน ระดับศูนย์ปฏิบัติการ 1 คน ระดับจังหวัด 9 จังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 9 คน และระดับอำเภอในภาคตะวันออก 9 คน รวม 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย คำถามประเภทกำหนดคำตอบไว้เลือกตอบหรือคำถามปลายปิดและคำถามประเภทที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือคำตอบปลายเปิด โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 การสร้างแบบสอบถาม

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อเป็นกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นกำหนดกรอบเนื้อหาและข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย

2) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้แก่สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการทำงานทั้งหมด ระยะเวลารับราชการ ระยะที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่งราชการ เงินเดือนที่ได้รับ และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1. ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 12 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่ต้องตอบถูก จำนวน 6 ข้อ และเป็นคำถามลวง จำนวน 6 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ตอบถูก 1 คะแนน

ตอบผิด 0 คะแนน

2. แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร เป็นการสอบถามความรู้ที่ได้รับจากแหล่งความรู้ด้านต่าง ๆ ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ ซึ่งเป็นคำถามให้เลือกตอบตามมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert type scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1. ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบตามมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert type scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

2. บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบตามมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert type scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบตามมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert type scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1. ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร ประกอบด้วยคำถามด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเกษตรกร ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านผู้บริหาร/นโยบาย และด้านอื่น ๆ ลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบตามมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert type scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร ประกอบด้วยคำถามด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเกษตรกร ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านผู้บริหาร/นโยบาย และด้านอื่น ๆ ลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบตามมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert type scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

3) นำแบบสอบถามที่สร้างส่งอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม

4) แก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งแล้วนำไปทดสอบหาความเชื่อถือ จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์

2.1.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำแก้ไข จากนั้นนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงค์ (2556) ได้อธิบายการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of Item – Objective Congruence) ปกติแล้วจะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

<u>เกณฑ์</u> 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้

$$\text{ค่า IOC} = \frac{98.02}{100} = 0.98$$

สรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.98 เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability consistency) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

(1) แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร เท่ากับ 0.944

(2) ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เท่ากับ 0.971

(3) ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เท่ากับ 0.951

(4) ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เท่ากับ 0.935

(5) ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เท่ากับ 0.953

(6) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เท่ากับ 0.960

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหิจเกษตร การวิเคราะห์ SWOT และแนวทางในการพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ โดยการใช้แบบสอบถาม จัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับเขต ระดับศูนย์ปฏิบัติการ ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน 71 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม 2562 เป็นระยะเวลา 2 เดือน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับเขต ระดับศูนย์ปฏิบัติการทั้ง 3 ศูนย์ และระดับจังหวัดทั้ง 9 จังหวัด ในภาคตะวันออก เพื่อชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม

3.1.2 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับจังหวัด ทั้ง 9 จังหวัด ชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนการตอบแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับอำเภอทั้ง 58 อำเภอ ในภาคตะวันออก

3.1.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.1.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group) นัดรวมเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 นัดหมายเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับเขต ระดับศูนย์ปฏิบัติการ และระดับจังหวัด จำนวน 11 คน ในวันที่ 13 ธันวาคม 2562 ณ โรงแรมภูวนาลี รีสอร์ท เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ 2 นัดหมายเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ ในวันที่ 29 มกราคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 9 คน รวม 20 คน เพื่อจัดเวทีสนทนากลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดทำรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1. ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการจัดอันดับ (Ranking) โดยวัดความรู้ของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้คะแนน 1 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบถูก และ 0 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบผิด ทั้งหมด 12 ข้อ จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมด นำคะแนนรวมมาจัดระดับ ความรู้ตามเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

0 - 2 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับน้อยที่สุด

3 - 5 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับน้อย

6 - 8 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง

9 - 11 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับมาก

12 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับมากที่สุด

2. แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแปลความหมายของคะแนนตามค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ได้รับความรู้ในระดับน้อยที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ได้รับความรู้ในระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ได้รับความรู้ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ได้รับความรู้ในระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ได้รับความรู้ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง และความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแปลความหมายของคะแนนตามค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติในระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติในระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1. ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแปลความหมายของคะแนนตามค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแปลความหมายของคะแนนตามค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จากการจัดเวทีสนทนากลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับเขต ระดับศูนย์ปฏิบัติการ ระดับจังหวัดและระดับอำเภอในภาคตะวันออก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบสร้างข้อสรุปและตีความในรูปแบบการพรรณนา วิเคราะห์ SWOT เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเชิงปริมาณ

4.3 การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร และสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ระยะเวลารับราชการ ระยะที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่ง เงินเดือนที่ได้รับ และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	11	15.5
หญิง	60	84.5
2. อายุ (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25	2	2.8
26 - 30	21	29.6
31 - 35	22	31.0
36 - 40	15	21.1
มากกว่า 40	11	15.5
ค่าต่ำสุด 25 ปี ค่าสูงสุด 53 ปี		
ค่าเฉลี่ย 34.45 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.004		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	45	63.4
สมรส	26	36.6
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	50	70.4
ปริญญาโท	21	29.6
5. สาขาวิชาที่จบการศึกษา		
สาขาคหกรรมศาสตร์	1	1.4
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (พืช สัตว์ ประมง)	24	33.8
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (ชีวภาพ กายภาพ)	6	8.5
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เกษตร (พืช สัตว์ ประมง)	4	5.6
สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต (พืช สัตว์)	5	7.0
สาขาส่งเสริมการเกษตร	6	8.5
สาขาวิชาเทคโนโลยี (อาหาร ชีวภาพ)	10	14.1
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ทางเศรษฐศาสตร์เกษตร	1	1.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 71

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์	3	4.2
อื่น ๆ เช่น การพัฒนาชุมชน และรัฐศาสตร์	11	15.5
6. ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	5	7.0
2 - 6	25	35.2
7 - 11	20	28.2
12 - 16	12	17.0
มากกว่า 16	9	12.6
ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 28 ปี		
ค่าเฉลี่ย 9.21 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.463		
7. ระยะเวลารับราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร (ปี)		n = 60
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	16	26.7
2 - 4	20	33.3
5 - 7	13	21.7
8 - 10	6	10.0
มากกว่า 10	5	8.3
ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 18 ปี		
ค่าเฉลี่ย 4.73 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.380		
8. ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร (ปี)		n = 71
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	30	42.3
2 - 3	31	43.7
4 - 5	4	5.6
6 - 7	4	5.6
มากกว่า 7	2	2.8
ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 18 ปี		
ค่าเฉลี่ย 2.89 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.241		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 71

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9. ระดับตำแหน่งราชการ		
พนักงานราชการ	11	15.5
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	40	56.3
ข้าราชการระดับชำนาญการ	19	26.8
อื่น ๆ (เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรชำนาญงาน)	1	1.4
10. เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000	4	5.6
15,001 - 16,000	10	14.0
16,001 - 20,000	28	39.4
20,001 – 25,000	17	24.0
มากกว่า 25,000	12	17.0
ค่าต่ำสุด 15,000 บาท ค่าสูงสุด 33,360 บาท		
ค่าเฉลี่ย 20,162.39 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4,474.540		
11. สถานที่ทำงานในปัจจุบัน		
สำนักงานเกษตรอำเภอ	58	81.7
สำนักงานเกษตรจังหวัด	9	12.7
ศูนย์ปฏิบัติการ	3	4.2
เขต	1	1.4
11.1 ตำบลที่รับผิดชอบทั้งหมด (ตำบล)		n = 58
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	27	46.6
2	19	32.8
3	5	8.6
4	5	8.6
มากกว่า 4	2	3.4
ค่าต่ำสุด 1 ตำบล ค่าสูงสุด 7 ตำบล		
ค่าเฉลี่ย 1.95 ตำบล ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.276		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 58

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11.2 จำนวนหมู่บ้าน (หมู่บ้าน)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8	8	13.8
9 - 18	31	53.4
19 - 28	10	17.3
29 - 38	5	8.6
มากกว่า 28	4	6.9
ค่าต่ำสุด 4 หมู่บ้าน ค่าสูงสุด 71 หมู่บ้าน		
ค่าเฉลี่ย 18.52 หมู่บ้าน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 13.664		
11.3 ตำบลที่มีงานด้านเคหกิจเกษตรที่รับผิดชอบ (ตำบล)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	16	27.6
2 - 5	24	41.4
6 - 9	10	17.2
10 - 13	4	6.9
มากกว่า 13	4	6.9
ค่าต่ำสุด 1 ตำบล ค่าสูงสุด 19 ตำบล		
ค่าเฉลี่ย 4.81 ตำบล ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.470		
11.4 จำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร (กลุ่ม)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	4	6.9
2 - 8	29	50.0
9 - 15	11	19.0
16 - 22	8	13.8
มากกว่า 22	6	10.3
ค่าต่ำสุด 1 กลุ่ม ค่าสูงสุด 62 กลุ่ม		
ค่าเฉลี่ย 10.64 กลุ่ม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.204		

จากตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 84.5 เป็นเพศหญิง รองลงมาร้อยละ 15.5 เป็นเพศชาย ตามลำดับ

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 31.0 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 35 ปี รองลงมาร้อยละ 29.6 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี ร้อยละ 21.1 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 40 ปี ร้อยละ 15.5 มีอายุมากกว่า 40 ปี และร้อยละ 2.8 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีตามลำดับ และมีอายุเฉลี่ย 34.45 ปี

สถานภาพการสมรส พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 63.4 เป็นโสด รองลงมาร้อยละ 36.6 สมรสอยู่ด้วยกัน ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 70.4 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 29.6 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ตามลำดับ

สาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 33.8 จบการศึกษาสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (พืช สัตว์ ประมง) รองลงมร้อยละ 15.5 จบการศึกษาสาขาวิชาอื่น ๆ ร้อยละ 14.1 จบการศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยี (อาหาร ชีวภาพ) ร้อยละ 8.5 จบการศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (ชีวภาพ กายภาพ) ร้อยละ 8.5 จบการศึกษาสาขาส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 7.0 จบการศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต (พืช สัตว์) ร้อยละ 5.6 จบการศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เกษตร (พืช สัตว์ ประมง) ร้อยละ 4.2 จบการศึกษาสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ ร้อยละ 1.4 จบการศึกษาสาขาคหกรรมศาสตร์ และร้อยละ 1.4 จบการศึกษาสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ทางเศรษฐศาสตร์เกษตร ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 35.2 มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 2 - 6 ปี รองลงมาร้อยละ 28.2 อยู่ระหว่าง 7 - 11 ปี ร้อยละ 17.0 อยู่ระหว่าง 12 - 16 ปี ร้อยละ 12.6 มากกว่า 16 ปี และร้อยละ 7.0 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ตามลำดับ โดยมีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 9.21 ปี

ระยะเวลารับราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 33.3 มีระยะเวลารับราชการกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ระหว่าง 2 - 4 ปี รองลงมาร้อยละ 26.6 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 21.7 อยู่ระหว่าง 5 - 7 ปี ร้อยละ 10.0 อยู่ระหว่าง 8 - 10 ปี และร้อยละ 8.3 มากกว่า 10 ปี ตามลำดับ โดยมีระยะเวลารับราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 4.73 ปี

ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 43.7 มีระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร อยู่ระหว่าง 2 - 3 ปี รองลงมา ร้อยละ 42.3 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 5.6 อยู่ระหว่าง 4 - 5 ปี เท่ากับร้อยละ 5.6 อยู่ระหว่าง 6 - 7 ปี และร้อยละ 2.8 มากกว่า 7 ปี ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเฉลี่ย 2.89 ปี

ระดับตำแหน่งราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 56.3 มีตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ รองลงมาร้อยละ 26.8 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 15.5 เป็นพนักงานราชการ และ ร้อยละ 1.4 ระดับอื่น ๆ ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 39.4 ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 16,001 - 20,000 บาท รองลงมาร้อยละ 24.0 อยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 17.0 มากกว่า 25,000 บาท ร้อยละ 14.0 อยู่ระหว่าง 15,001 - 16,000 บาท และร้อยละ 5.6 ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ตามลำดับ โดยได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 20,162.39 บาท

สถานที่ทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 81.7 ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอ รองลงมาร้อยละ 12.7 ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรจังหวัด ร้อยละ 4.2 ปฏิบัติงานที่ศูนย์ปฏิบัติการ และร้อยละ 1.4 ปฏิบัติงานที่เขต ตามลำดับ

ตำบลที่รับผิดชอบงานทั้งหมด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 58 ราย โดยมีจำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.6 รับผิดชอบน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ตำบล รองลงมาจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.8 รับผิดชอบ 2 ตำบล จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.6 รับผิดชอบ 3 ตำบล เท่ากับจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.6 รับผิดชอบ 4 ตำบล และจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.4 รับผิดชอบมากกว่า 4 ตำบล ตามลำดับ โดยรับผิดชอบงานเฉลี่ย 1.95 ตำบล

จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 58 ราย โดยมีจำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีจำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบอยู่ระหว่าง 9 - 18 หมู่บ้าน รองลงมาจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 รับผิดชอบอยู่ระหว่าง 19 - 28 หมู่บ้าน จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.8 รับผิดชอบน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 หมู่บ้าน จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.6 รับผิดชอบอยู่ระหว่าง 29 - 38 หมู่บ้าน และจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 รับผิดชอบมากกว่า 28 หมู่บ้าน ตามลำดับ โดยหมู่บ้านที่รับผิดชอบเฉลี่ย 18.52 หมู่บ้าน

ตำบลที่มีงานด้านเคหกิจเกษตรที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 58 ราย โดยมีจำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.4 มีตำบลที่มีงานด้านเคหกิจเกษตรที่รับผิดชอบ อยู่ระหว่าง 2 - 5 ตำบล รองลงมาจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.6 รับผิดชอบน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ตำบล จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.2

รับผิดชอบอยู่ระหว่าง 6 - 9 ตำบล จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.9 รับผิดชอบอยู่ระหว่าง 10 - 13 ตำบล และจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.9 รับผิดชอบมากกว่า 13 ตำบล ตามลำดับ โดยตำบลที่มีงานด้านเคหกิจเกษตรที่รับผิดชอบเฉลี่ย 4.81 ตำบล

จำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบล จำนวน 58 ราย โดยมีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่รับผิดชอบอยู่ระหว่าง 2 - 8 กลุ่ม รองลงมาจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.0 อยู่ระหว่าง 9 - 15 กลุ่ม จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.8 อยู่ระหว่าง 16 - 22 กลุ่ม จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.3 มากกว่า 22 กลุ่ม และจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.9 มีจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่รับผิดชอบน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 กลุ่ม ตามลำดับ โดยมีจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่รับผิดชอบเฉลี่ย 10.64 กลุ่ม

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2.1 ความรู้เกี่ยวกับงานเด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามวัดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.2 และสรุปดังตารางที่ 4.3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ความรู้เกี่ยวกับงานเด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นความรู้	เฉลย	ผู้ตอบได้ถูกต้อง		อันดับ
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1. งานส่งเสริมเคหกิจเกษตร คือ การพัฒนาการวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ เช่น การแปรรูปอาหาร การถนอมอาหาร โภชนศึกษา	ผิด	3	4.2	11

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นความรู้	เฉลย	ผู้ตอบได้ถูกต้อง		อันดับ
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
การปรับปรุงสภาพพื้นที่การเกษตรดีที่เหมาะสม *(เฉลย : งานเคหกิจเกษตร คือ การพัฒนาการวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ เช่น การแปรรูปอาหาร การถนอมอาหาร โภชนศึกษา การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่)*				
2. เคหกิจเกษตรมีชื่อภาษาว่า Home Economics	ถูก	58	81.7	9
3. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถือเป็นบทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร	ถูก	69	97.2	3
4. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรอาจไม่จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของพื้นที่ที่รับผิดชอบก็ได้ *(เฉลย : นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีในชุมชนของพื้นที่เพื่อนำมาวิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร)*	ผิด	65	91.5	6
5. การประสานงานกับบุคคลและบูรณาการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ใช่บทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร *(เฉลย : การประสานงานกับบุคคลและบูรณาการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นบทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร)*	ผิด	65	91.5	6

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นความรู้	เฉลย	ผู้ตอบได้ถูกต้อง		อันดับ
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
6. การส่งเสริมการปลูกผักสวนครัวที่ปลอดภัยไว้บริโภค ถือเป็นหน้าที่อีกอย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร	ถูก	69	97.2	3
7. งานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิตทั้งหมด 5 ด้าน *(เฉลย : งานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิตทั้งหมด 4 ด้าน)*	ผิด	2	2.8	12
8. ด้านการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน คือด้านหนึ่งของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร	ถูก	71	100.0	1
9. งานเคหกิจเกษตรเน้นหนักการมีทักษะในการทำอาหารในครัวเรือน *(เฉลย : งานเคหกิจเกษตรเน้นเรื่องการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน)*	ผิด	47	66.2	10
10. บทบาทและภารกิจของผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับศูนย์ปฏิบัติการ มีหน้าที่ศึกษาทดสอบและพัฒนาเทคโนโลยีด้านเคหกิจเกษตร	ถูก	65	91.5	6
11. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องมีความรู้เรื่องการสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตรเท่านั้น	ผิด	71	100	1

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นความรู้	เฉลย	ผู้ตอบได้ถูกต้อง		อันดับ
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
(เฉลย : นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องมีความรู้เรื่องการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน)				
12. การให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนางานด้านส่งเสริมเคหกิจเกษตรและศักยภาพสตรีในภาคเกษตรให้บรรจุในแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล คือบทบาทและภารกิจของผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ	ถูก	66	93.0	5

จากตารางที่ 4.2 ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เมื่อนำผลคะแนนมาพิจารณา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีความรู้ จากคำถามที่ตอบได้ถูกต้องมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน คือ ด้านหนึ่งของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องมีความรู้เรื่องการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน โดยมีค่าร้อยละเท่ากัน (ร้อยละ 100.0) รองลงมา คือ การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถือเป็นบทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร และการส่งเสริมการปลูกผักสวนครัวที่ปลอดภัยไว้บริโภค ถือเป็นหน้าที่อีกอย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยมีค่าร้อยละเท่ากัน (ร้อยละ 97.2) และการให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนางานด้านส่งเสริมเคหกิจเกษตรและ

ศักยภาพสตรีในภาคเกษตรให้บรรจุในแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล คือบทบาทและภารกิจของผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ (ร้อยละ 93.0)

ส่วนคำถามที่ตอบผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานส่งเสริมเคหกิจเกษตรครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิตทั้งหมด 4 ด้าน (ร้อยละ 2.8) รองลงมา คือ งานเคหกิจเกษตร คือ การพัฒนาการวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ เช่น การแปรรูปอาหาร การถนอมอาหาร โภชนศึกษา การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ (ร้อยละ 4.2) และงานเคหกิจเกษตรเน้นเรื่องการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน (ร้อยละ 66.2)

ตารางที่ 4.3 สรุประดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

จำนวนข้อที่ตอบได้ถูกต้อง	ระดับความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 - 2	น้อยที่สุด	0	0.0
3 - 5	น้อย	1	1.4
6 - 8	ปานกลาง	13	18.3
9 - 11	มาก	57	80.3
12	มากที่สุด	0	0.0
ค่าต่ำสุด 5 ข้อ	ค่าสูงสุด 11 ข้อ		
ค่าเฉลี่ย 9.17 ข้อ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.095		

จากตารางที่ 4.3 สรุปได้ว่าระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เมื่อนำผลจำนวนข้อที่ตอบถูกทั้งหมดมาพิจารณา พบว่า ร้อยละ 80.3 ตอบคำถามได้ถูกต้อง9 - 11 ข้อซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 18.3 ตอบคำถามได้ถูกต้อง 6 - 8 ข้อ ร้อยละ 1.4 ตอบคำถามได้ถูกต้อง 3 - 5 ข้อ โดยตอบคำถามได้ถูกต้อง เฉลี่ย 9.17 ข้อ

2.2 แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากแหล่งความรู้ด้านต่าง ๆ ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.4 และสรุปดังตารางที่ 4.5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

แหล่งความรู้	ระดับการได้รับความรู้ (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1. สื่อบุคคล	-	-	-	-	-	**2.97 (1.099)**	**ปานกลาง**	
1.1 ผู้บังคับบัญชา	8 (11.3)	11 (15.5)	26 (36.6)	18 (25.3)	8 (11.3)	3.10 (1.148)	ปานกลาง	3
1.2 เพื่อนร่วมงาน	3 (4.2)	14 (19.7)	23 (32.4)	24 (33.8)	7 (9.9)	3.25 (1.024)	ปานกลาง	2
1.3 เจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต/จังหวัด	5 (7.0)	6 (8.5)	25 (35.2)	26 (36.6)	9 (12.7)	3.39 (1.049)	ปานกลาง	1
1.4 เจ้าหน้าที่ภาคเอกชน	15 (21.2)	25 (35.2)	23 (32.4)	4 (5.6)	4 (5.6)	2.39 (1.062)	น้อย	6
1.5 ผู้นำท้องถิ่น/ผู้นำชุมชน	8 (11.3)	18 (25.3)	32 (45.1)	9 (12.7)	4 (5.6)	2.76 (1.007)	ปานกลาง	5
1.6 นักวิชาการ/องค์กรจากสถาบันการศึกษา	5 (7.0)	19 (26.8)	29 (40.8)	12 (16.9)	6 (8.5)	2.93 (1.033)	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 71

แหล่งความรู้	ระดับการได้รับความรู้ (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
2. สื่อกลุ่ม	-	-	-	-	-	**3.17** **(1.011)**	**ปานกลาง**	
2.1 การศึกษาดูงาน	5 (7.0)	16 (22.6)	24 (33.8)	22 (31.0)	4 (5.6)	3.06 (1.027)	ปานกลาง	3
2.2 การฝึกอบรม/สัมมนา	4 (5.6)	9 (12.7)	26 (36.6)	23 (32.4)	9 (12.7)	3.34 (1.041)	ปานกลาง	1
2.3 การประชุม	5 (7.0)	15 (21.1)	31 (43.7)	17 (24.0)	3 (4.2)	2.97 (0.956)	ปานกลาง	4
2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4 (5.6)	9 (12.7)	26 (36.6)	26 (36.6)	6 (8.5)	3.30 (0.991)	ปานกลาง	2
3. สื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	**2.62** **(0.992)**	**ปานกลาง**	
3.1 วิทยุกระจายเสียง	17 (23.9)	28 (39.4)	19 (26.8)	6 (8.5)	1 (1.4)	2.24 (0.963)	น้อย	4
3.2 โทรทัศน์	8 (11.3)	23 (32.4)	24 (33.8)	13 (18.3)	3 (4.2)	2.72 (1.031)	ปานกลาง	3
3.3 การจัดนิทรรศการ	6 (8.5)	20 (28.1)	31 (43.7)	13 (18.3)	1 (1.4)	2.76 (0.902)	ปานกลาง	2
3.4 การจัดงานรณรงค์ประชาสัมพันธ์	7 (9.9)	21 (29.6)	26 (36.6)	15 (21.1)	2 (2.8)	2.77 (0.988)	ปานกลาง	1
4. สื่อสิ่งพิมพ์	-	-	-	-	-	**2.85** **(1.054)**	**ปานกลาง**	
4.1 คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	4 (5.6)	8 (11.3)	24 (33.8)	23 (32.4)	12 (16.9)	3.44 (1.079)	มาก	1
4.2 ป้ายประชาสัมพันธ์	8 (11.3)	20 (28.1)	32 (45.1)	8 (11.3)	3 (4.2)	2.69 (0.965)	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 71

แหล่งความรู้	ระดับการได้รับความรู้ (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
4.3 เอกสารเผยแพร่	6 (8.5)	8 (11.3)	32 (45.1)	21 (29.5)	4 (5.6)	3.13 (0.985)	ปานกลาง	2
4.4 หนังสือพิมพ์	12 (16.9)	25 (35.2)	27 (38.0)	6 (8.5)	1 (1.4)	2.24 (0.921)	น้อย	5
4.5 วารสาร	10 (14.1)	24 (33.8)	25 (35.2)	10 (14.1)	2 (2.8)	2.58 (0.995)	น้อย	4
5.สื่อออนไลน์	-	-	-	-	-	**3.06 (1.154)**	**ปานกลาง**	
5.1 Website	4 (5.6)	10 (14.1)	23 (32.4)	18 (25.4)	16 (22.5)	3.45 (1.156)	มาก	1
5.2 Line	8 (11.3)	18 (25.4)	25 (35.2)	15 (21.1)	5 (7.0)	2.87 (1.095)	ปานกลาง	3
5.3 Facebook	10 (14.1)	26 (36.6)	25 (35.2)	8 (11.3)	2 (2.8)	2.52 (0.969)	น้อย	4
5.4 YouTube	3 (4.2)	14 (19.7)	19 (26.8)	21 (29.6)	14 (19.7)	3.41 (1.141)	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	-	-	-	-	-	**2.93 (0.738)**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.4 แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้งที่เป็น สื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 2.93) เมื่อพิจารณาแยกตามแหล่งความรู้ที่ได้รับจากแต่ละสื่อ พบว่า

1. สื่อบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.97) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อการได้รับความรู้ในระดับปานกลาง จำนวน 5 แหล่ง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต/จังหวัด (ค่าเฉลี่ย 3.39) เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.10) นักวิชาการ/องค์กรจากสถาบันการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.93) และผู้นำท้องถิ่น/ผู้นำชุมชน (ค่าเฉลี่ย 2.76) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาคเอกชน (ค่าเฉลี่ย 2.39)

2. สื่อกลุ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อการได้รับความรู้ในระดับปานกลางทุกแหล่ง ได้แก่ การฝึกอบรม/สัมมนา (ค่าเฉลี่ย 3.34) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.30) การศึกษาดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) และการประชุม (ค่าเฉลี่ย 2.97) ตามลำดับ

3. สื่อสารมวลชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.63) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อการได้รับความรู้ในระดับปานกลาง จำนวน 3 แหล่ง ได้แก่ การจัดการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 2.77) การจัดนิทรรศการ (ค่าเฉลี่ย 2.76) และโทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.72) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง (ค่าเฉลี่ย 2.24)

4. สื่อสิ่งพิมพ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.85) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อการได้รับความรู้ในระดับมาก จำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.44) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 แหล่ง ได้แก่ เอกสารเผยแพร่ (ค่าเฉลี่ย 3.13) และป้ายประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 2.69) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 แหล่ง ได้แก่ วารสาร (ค่าเฉลี่ย 2.58) และหนังสือพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย 2.24)

5. สื่อออนไลน์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.06) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อการได้รับความรู้ในระดับมาก จำนวน 2 แหล่ง ได้แก่ Website (เว็บไซต์) (ค่าเฉลี่ย 3.45) และYouTube (ยูทูป) (ค่าเฉลี่ย 3.41) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ Line (ไลน์) (ค่าเฉลี่ย 2.87) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 แหล่ง ได้แก่ Facebook (เฟสบุ๊ก) (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ตารางที่ 4.5 สรุปแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

แหล่งความรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการได้รับความรู้	อันดับ
1. สื่อบุคคล	2.97	1.099	ปานกลาง	3
2. สื่อกลุ่ม	3.17	1.011	ปานกลาง	1
3. สื่อสารมวลชน	2.62	0.992	ปานกลาง	5
4. สื่อสิ่งพิมพ์	2.85	1.054	ปานกลาง	4
5. สื่อออนไลน์	3.06	1.154	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	**2.93**	**0.738**	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 สรุปได้ว่าแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นในระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้ง 5 สื่อในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 2.93) เมื่อพิจารณาแยกตามแหล่งความรู้ที่ได้รับจากแต่ละสื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 สื่อ ได้แก่ สื่อกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย 3.17) สื่อออนไลน์ (ค่าเฉลี่ย 3.06) สื่อบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.97) สื่อสิ่งพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย 2.85) และสื่อสารมวลชน (ค่าเฉลี่ย 2.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

3.1 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.6 และสรุปดังตารางที่ 4.7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ	-	-	-	-	-	**3.92 (0.892)**	**มาก**	
1.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่นๆ	1 (1.4)	2 (2.8)	16 (22.5)	33 (46.5)	19 (26.8)	3.94 (0.860)	มาก	1
1.2 วิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร	0 (0.0)	5 (7.0)	16 (22.5)	30 (42.3)	20 (28.2)	3.92 (0.890)	มาก	2
1.3 กำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมเคหกิจเกษตร	1 (1.4)	3 (4.2)	19 (26.8)	26 (36.6)	22 (31.0)	3.92 (0.937)	มาก	2
2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	-	-	-	-	-	**3.88 (0.904)**	**มาก**	
2.1 ส่งเสริมการถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร	0 (0.0)	2 (2.8)	16 (22.6)	29 (40.8)	24 (33.8)	4.06 (0.826)	มาก	1
2.2 ส่งเสริมการจัดการบ้านเรือน	0 (0.0)	4 (5.6)	24 (33.8)	24 (33.8)	19 (26.8)	3.82 (0.899)	มาก	3
2.3 ส่งเสริมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1 (1.4)	2 (2.8)	20 (28.2)	27 (38.0)	21 (29.6)	3.92 (0.906)	มาก	2
2.4 ส่งเสริมการปรับปรุงท่าทางการทำงาน	1 (1.4)	5 (7.0)	23 (32.4)	24 (33.8)	18 (25.4)	3.75 (0.967)	มาก	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้	-	-	-	-	-	**3.96 (0.870)**	**มาก**	
3.1 สร้างการยอมรับและเข้าใจปัญหาที่แท้จริง	1 (1.4)	2 (2.8)	16 (22.5)	33 (46.5)	19 (26.8)	3.94 (0.860)	มาก	2
3.2 ส่งเสริมให้เกษตรกรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ	1 (1.4)	2 (2.8)	16 (22.5)	30 (42.3)	22 (31.0)	3.99 (0.886)	มาก	1
4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน	-	-	-	-	-	**4.16 (0.888)**	**มาก**	
4.1 ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย	1 (1.4)	1 (1.4)	15 (21.1)	24 (33.8)	30 (42.3)	4.14 (0.899)	มาก	2
4.2 การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร	1 (1.4)	2 (2.8)	9 (12.7)	28 (39.4)	31 (43.7)	4.21 (0.877)	มากที่สุด	1
4.3 การบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1 (1.4)	2 (2.8)	12 (16.9)	27 (38.1)	29 (40.8)	4.14 (0.899)	มาก	2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
5. ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ	-	-	-	-	-	**3.84 (0.908)**	**มาก**	
5.1 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านอาหารและโภชนาการ	0 (0.0)	5 (7.0)	15 (21.1)	32 (45.1)	19 (26.8)	3.92 (0.874)	มาก	1
5.2 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้	1 (1.4)	2 (2.8)	17 (23.9)	33 (46.5)	18 (25.4)	3.92 (0.858)	มาก	1
5.3 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือน	1 (1.4)	6 (8.5)	19 (26.8)	29 (40.8)	16 (22.5)	3.75 (0.952)	มาก	5
5.4 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1 (1.4)	4 (5.6)	21 (29.6)	25 (35.2)	20 (28.2)	3.83 (0.956)	มาก	3
5.5 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงท่าทางการทำงาน	0 (0.0)	6 (8.5)	20 (28.2)	28 (39.4)	17 (23.9)	3.79 (0.909)	มาก	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	-	-	-	-	-	**4.07 (0.915)**	**มาก**	
6.1 ส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรและบุคคลเป้าหมาย	1 (1.4)	2 (2.8)	15 (21.2)	26 (36.6)	27 (38.0)	4.07 (0.915)	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด						**3.94 (0.756)**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้งที่เป็นด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.94) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.94) วิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตรและกำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมเคหกิจเกษตร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมการถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.06) ส่งเสริมการปรับปรุสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ส่งเสริมการจัดการบ้านเรือน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และส่งเสริมการปรับปรุงท่าทางการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ที่ได้กำหนดไว้ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้เกษตรกรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.99) สร้างการยอมรับและเข้าใจปัญหาที่แท้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.94) ตามลำดับ

4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงานที่ได้กำหนดไว้ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.21) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และการบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

5. ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางที่ได้กำหนดไว้ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านอาหารและโภชนาการ และบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงท่าทางการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองที่ได้กำหนดไว้ในระดับมาก ได้แก่ ส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรและบุคคลเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ตารางที่ 4.7 สรุปความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ	3.92	0.892	มาก	4
2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.88	0.904	มาก	5
3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้	3.96	0.870	มาก	3
4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน	4.16	0.888	มาก	1
5. ด้านการบริการข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ	3.84	0.908	มาก	6
6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	4.07	0.915	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	**3.94**	**0.756**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่าความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีระดับความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.94) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

3.2 บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.8 และสรุปดังตารางที่ 4.9 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ	-	-	-	-	-	**3.06 (0.930)**	**ปานกลาง**	
1.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่นๆ	5 (7.0)	7 (9.9)	37 (52.1)	19 (26.8)	3 (4.2)	3.11 (0.903)	ปานกลาง	1
1.2 วิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร	6 (8.5)	9 (12.7)	36 (50.7)	17 (23.9)	3 (4.2)	3.03 (0.941)	ปานกลาง	2
1.3 กำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมเคหกิจเกษตร	5 (7.0)	12 (16.9)	34 (47.9)	16 (22.6)	4 (5.6)	3.03 (0.956)	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	S.D.		
2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	-	-	-	-	-	**2.99 (1.007)**	**ปานกลาง**	
2.1 ส่งเสริมการถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร	4 (5.6)	15 (21.2)	27 (38.0)	17 (23.9)	8 (11.3)	3.14 (1.060)	ปานกลาง	1
2.2 ส่งเสริมการจัดการบ้านเรือน	5 (7.0)	18 (25.4)	32 (45.1)	11 (15.5)	5 (7.0)	2.90 (0.988)	ปานกลาง	3
2.3 ส่งเสริมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5 (7.0)	13 (18.3)	35 (49.3)	11 (15.5)	7 (9.9)	3.03 (1.014)	ปานกลาง	2
2.4 ส่งเสริมการปรับปรุงท่าทางการทำงาน	6 (8.5)	14 (19.7)	38 (53.5)	8 (11.3)	5 (7.0)	2.89 (.0964)	ปานกลาง	4
3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้	-	-	-	-	-	**3.25 (1.026)**	**ปานกลาง**	
3.1 สร้างการยอมรับและเข้าใจปัญหาที่แท้จริง	5 (7.0)	8 (11.3)	31 (43.7)	20 (28.1)	7 (9.9)	3.23 (1.017)	ปานกลาง	2
3.2 ส่งเสริมให้เกษตรกรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ	5 (7.0)	8 (11.3)	29 (40.8)	21 (29.6)	8 (11.3)	3.27 (1.041)	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน	-	-	-	-	-	**3.39 (0.973)**	**ปานกลาง**	
4.1 ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย	4 (5.6)	7 (9.9)	27 (38.0)	25 (35.2)	8 (11.3)	3.37 (1.003)	ปานกลาง	2
4.2 การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร	3 (4.2)	4 (5.6)	32 (45.1)	22 (31.0)	10 (14.1)	3.45 (0.953)	มาก	1
4.3 การบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3 (4.2)	7 (9.9)	31 (43.7)	21 (29.5)	9 (12.7)	3.37 (0.975)	ปานกลาง	2
5. ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ	-	-	-	-	-	**2.94 (0.872)**	**ปานกลาง**	
5.1 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านอาหารและโภชนาการ	2 (2.8)	15 (21.2)	37 (52.1)	13 (18.3)	4 (5.6)	3.03 (0.861)	ปานกลาง	2
5.2 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้	2 (2.8)	12 (16.9)	35 (49.3)	19 (26.8)	3 (4.2)	3.13 (0.844)	ปานกลาง	1
5.3 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือน	5 (7.0)	19 (26.8)	34 (47.9)	11 (15.5)	2 (2.8)	2.80 (0.888)	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง	ระดับการปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
5.4 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4 (5.6)	17 (24.0)	35 (49.3)	12 (16.9)	3 (4.2)	2.90 (0.897)	ปานกลาง	3
5.5 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงท่าทางการทำงาน	4 (5.6)	17 (24.0)	37 (52.1)	11 (15.5)	2 (2.8)	2.86 (0.850)	ปานกลาง	4
6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	-	-	-	-	-	**3.27 (0.925)**	**ปานกลาง**	
6.1 ส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรและบุคคลเป้าหมาย	2 (2.8)	10 (14.0)	33 (46.5)	19 (26.8)	7 (9.9)	3.27 (0.925)	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด						**3.10 (0.768)**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.8 บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้งที่เป็นด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ และด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.10) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.06) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.11) วิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตรและกำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมเคหกิจเกษตร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.03) ตามลำดับ

2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.99) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมการถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.14) ส่งเสริมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) ส่งเสริมการจัดการบ้านเรือน (ค่าเฉลี่ย 2.90) และส่งเสริมการปรับปรุงท่าทางการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) ตามลำดับ

3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้เกษตรกรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.27) สร้างการยอมรับและเข้าใจปัญหาที่แท้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงานในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.45) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และการบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

5. ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.94) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ (ค่าเฉลี่ย 3.13) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านอาหารและโภชนาการ (ค่าเฉลี่ย 3.03) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุง

ท่าทางการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.86) และบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือน (ค่าเฉลี่ย 2.80) ตามลำดับ

6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ได้แก่ ส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรและบุคคลเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 4.9 สรุปบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ	3.06	0.930	ปานกลาง	4
2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	2.99	1.007	ปานกลาง	5
3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้	3.25	1.026	ปานกลาง	3
4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน	3.39	0.973	ปานกลาง	1
5. ด้านการบริการข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ	2.94	0.872	ปานกลาง	6
6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	3.27	0.925	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	**3.10**	**0.768**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.9 สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีระดับการปฏิบัติภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.10) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.25) ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.06) ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.99) และด้านการบริการข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ (ค่าเฉลี่ย 2.94) ตามลำดับ

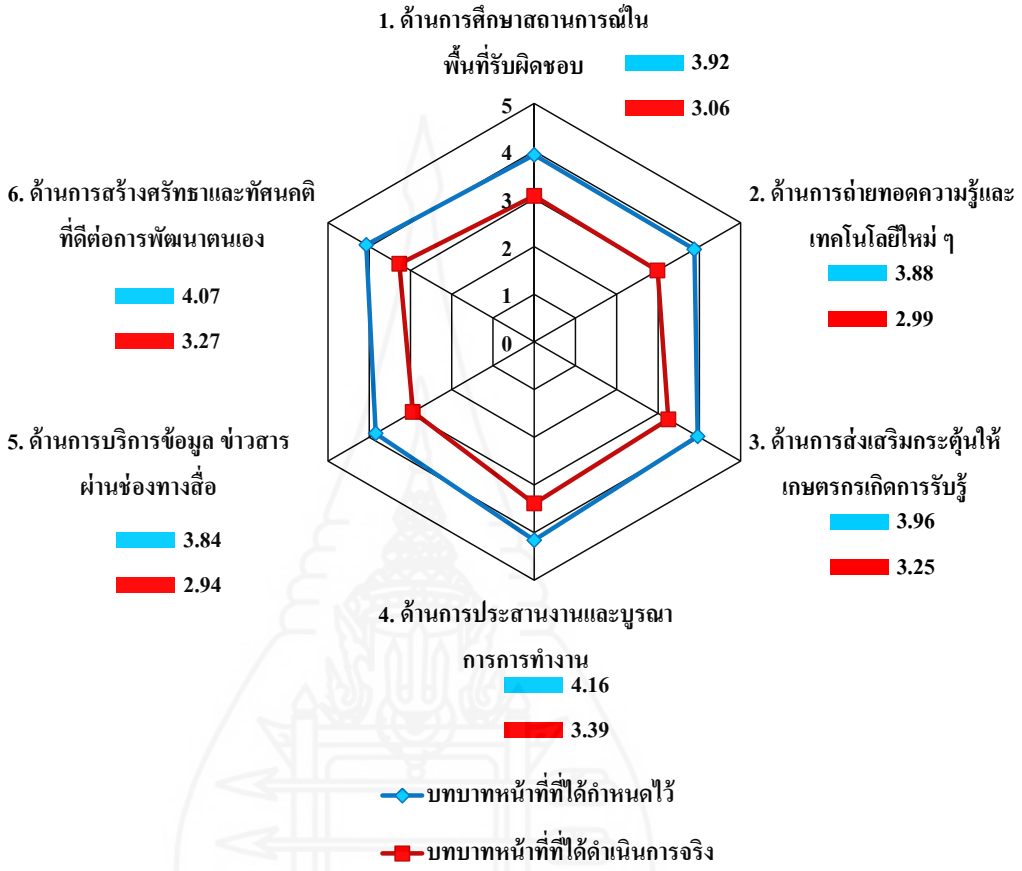
สรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็น	ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้		บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ	3.92	มาก	3.06	ปานกลาง
2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ	3.88	มาก	2.99	ปานกลาง
3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้	3.96	มาก	3.25	ปานกลาง
4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน	4.16	มาก	3.39	ปานกลาง
5. ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ	3.84	มาก	2.94	ปานกลาง
6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	4.07	มาก	3.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	**3.94**	**มาก**	**3.10**	**ปานกลาง**

โดยสรุปเปรียบเทียบดังภาพ



ภาพที่ 4.1 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร พบว่า

1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ

ผลการสนทนา การศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ ถือได้ว่าเป็นด้านที่สำคัญ เนื่องจากการที่จะดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องรู้ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เป้าหมายนั้น ๆ และต้องมีการสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร กำหนดเป็นแนวทางและจัดทำแผนในการส่งเสริมเคหกิจเกษตรต่อไป

2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ผลการสนทนา การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นด้านที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับเกษตรกร ในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงด้านอาหาร โภชนาการ การถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร การจัดการบ้านเรือน ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและท่าทางในการทำงานแล้วนั้น ยังร่วมไปถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพทางการเกษตรอื่น ๆ ด้วย

3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้

ผลการสนทนา การส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ เป็นด้านที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นการการกระตุ้นให้เกษตรกรได้รับรู้ข้อมูล เข้าใจปัญหาที่แท้จริงและความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ และสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน

ผลการสนทนา การประสานงานกับบุคคลหรือถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ และบูรณาการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นด้านที่เหมาะสมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรไม่สามารถที่จะทำงานคนเดียวได้ครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงจะพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

5. ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ

ผลการสนทนา การบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ เป็นด้านที่เหมาะสม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นสื่อกลางในการถ่อยทอดความรู้ การบริการข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านโภชนาการ การประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ การจัดการบ้านเรือน ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและท่าทางการทำงานให้กับเกษตรกร เพราะฉะนั้น การเลือกใช้สื่อต่าง ๆ ต้องสื่อให้เข้าใจง่าย เข้าถึงได้ไว และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เป้าหมาย

6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

ผลการสนทนา การสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง เป็นด้านที่เหมาะสม เนื่องจากการที่จะเริ่มทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามจะต้องเริ่มจากการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ และสร้างทัศนคติที่ดีทั้งต่องานและต่อบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นเงื่อนไขการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1. ภาวะงานที่รับผิดชอบ	1 (1.4)	1 (1.4)	18 (25.4)	28 (39.4)	23 (32.4)	4.00 (0.878)	มาก	3
2. ความรู้ความเข้าใจในงานเคหกิจเกษตร	1 (1.4)	4 (5.6)	20 (28.2)	26 (36.6)	20 (28.2)	3.85 (0.951)	มาก	5
3. งบประมาณสนับสนุน	5 (7.0)	10 (14.1)	18 (25.4)	18 (25.4)	20 (28.1)	3.54 (1.240)	มาก	13
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3 (4.2)	5 (7.0)	24 (33.8)	19 (26.8)	20 (28.2)	3.68 (1.093)	มาก	9
5. ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงาน	2 (2.8)	8 (11.3)	34 (47.9)	21 (29.5)	6 (8.5)	3.30 (0.885)	ปานกลาง	15
6. ความชัดเจนของนโยบาย	0 (0.0)	9 (12.7)	23 (32.4)	23 (32.4)	16 (22.5)	3.65 (0.972)	มาก	10
7. การติดตามนิเทศงาน	1 (1.4)	7 (9.9)	32 (45.0)	25 (35.2)	6 (8.5)	3.39 (0.836)	ปานกลาง	14
8. ทีมงาน/เพื่อร่วมงาน	2 (2.8)	5 (7.0)	19 (26.8)	25 (35.2)	20 (28.2)	3.79 (1.027)	มาก	6
9. การสื่อสาร	2 (2.8)	2 (2.8)	24 (33.8)	28 (39.4)	15 (21.2)	3.73 (0.925)	มาก	8

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นเงื่อนการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
10. ความร่วมมือของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	2 (2.8)	2 (2.8)	17 (24.0)	22 (31.0)	28 (39.4)	4.01 (1.007)	มาก	2
11. แหล่งข้อมูลข่าวสาร	2 (2.8)	5 (7.0)	26 (36.6)	27 (38.1)	11 (15.5)	3.56 (0.937)	มาก	12
12. สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน	1 (1.4)	4 (5.6)	25 (35.2)	30 (42.3)	11 (15.5)	3.65 (0.864)	มาก	10
13. กิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย	2 (2.8)	2 (2.8)	25 (35.2)	25 (35.2)	17 (24.0)	3.75 (0.952)	มาก	7
14. ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	2 (2.8)	2 (2.8)	16 (22.5)	21 (29.6)	30 (42.3)	4.06 (1.013)	มาก	1
15. สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	2 (2.8)	3 (4.2)	18 (25.4)	21 (29.6)	27 (38.0)	3.96 (1.034)	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด						**3.73 (0.749)**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.73) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมาก จำนวน 13 ประเด็น ได้แก่ ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 4.06) ความร่วมมือของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 4.01) ภาวะงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความรู้ความเข้าใจในงานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.85) ทีมงาน/เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) กิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.75) การสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย 3.73) การสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความชัดเจนของนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) สภาพพื้นที่

ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) แหล่งข้อมูล ข่าวสาร (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงบประมาณสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ส่วนประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ การติดตามนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และ ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

5.1 ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเกษตรกร ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านผู้บริหาร/นโยบาย และด้านอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.12 และสรุปดังตารางที่ 4.13 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1. ด้านเกษตรกร	-	-	-	-	-	**3.66 (1.055)**	**มาก**	
1.1 กลุ่มไม่เข้มแข็ง	3 (4.2)	4 (5.6)	15 (21.2)	25 (35.2)	24 (33.8)	3.89 (1.076)	มาก	1
1.2 กลุ่มกลายเป็นธุรกิจของคนเดียว	3 (4.2)	5 (7.0)	15 (21.2)	23 (32.4)	25 (35.2)	3.87 (1.108)	มาก	2
1.3 เกษตรกรสับสนเนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายของหลายหน่วยงาน	2 (2.8)	9 (12.7)	30 (42.2)	23 (32.4)	7 (9.9)	3.34 (0.925)	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1.4 กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความคุ้นเคยกับสมาชิกกลุ่ม	3 (4.2)	1 (1.4)	24 (33.8)	24 (33.8)	19 (26.8)	3.77 (1.003)	มาก	3
1.5 กลุ่มมุ่งเข้าเป็นวิสาหกิจชุมชนมากกว่าการเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	4 (5.6)	9 (12.7)	20 (28.2)	29 (40.8)	9 (12.7)	3.42 (1.051)	มาก	4
2. ด้านเจ้าหน้าที่	-	-	-	-	-	**3.99 (0.987)**	**มาก**	
2.1 เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	2 (2.8)	4 (5.6)	12 (16.9)	31 (43.7)	22 (31.0)	3.94 (0.984)	มาก	4
2.2 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4 (5.6)	4 (5.6)	23 (32.4)	29 (40.9)	11 (15.5)	3.55 (1.011)	มาก	6
2.3 ขาดเจ้าหน้าที่ที่จบทางด้านคหกรรมศาสตร์โดยตรง	2 (2.8)	0 (0.0)	16 (22.5)	15 (21.2)	38 (53.5)	4.23 (0.988)	มากที่สุด	1
2.4 เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	2 (2.8)	0 (0.0)	13 (18.3)	29 (40.9)	27 (38.0)	4.11 (0.903)	มาก	3
2.5 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร	1 (1.4)	3 (4.2)	9 (12.7)	27 (38.0)	31 (43.7)	4.18 (0.915)	มาก	2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
2.6 ขาดการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพงานเคหกิจเกษตร	2 (2.8)	4 (5.6)	13 (18.3)	30 (42.3)	22 (31.0)	3.93 (0.990)	มาก	5
3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย	-	-	-	-	-	**3.63 (1.026)**	**มาก**	
3.1 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร	4 (5.6)	7 (9.9)	31 (43.7)	18 (25.3)	11 (15.5)	3.35 (1.043)	ปานกลาง	4
3.2 นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน	4 (5.6)	2 (2.8)	25 (35.2)	25 (35.2)	15 (21.2)	3.63 (1.031)	มาก	3
3.3 นโยบายมีความเร่งด่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	2 (2.8)	5 (7.0)	15 (21.2)	29 (40.8)	20 (28.2)	3.85 (1.009)	มาก	1
3.4 บทบาท หน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ	3 (4.2)	3 (4.2)	20 (28.2)	31 (43.7)	14 (19.7)	3.70 (0.977)	มาก	2
4. ด้านอื่น ๆ	-	-	-	-	-	**3.91 (1.010)**	**มาก**	
4.1 งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	2 (2.8)	4 (5.6)	14 (19.7)	31 (43.7)	20 (28.2)	3.89 (0.979)	มาก	2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
4.2 วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ และชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน	3 (4.2)	4 (5.6)	11 (15.5)	30 (42.3)	23 (32.4)	3.93 (1.046)	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด						**3.80 (0.733)**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้งที่เป็นปัญหาด้านเกษตรกร ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านผู้บริหาร/นโยบาย และด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.80) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ปัญหาด้านเกษตรกร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมาก จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มไม่เข้มแข็ง (ค่าเฉลี่ย 3.89) กลุ่มกลายเป็นธุรกิจของคนเดียว (ค่าเฉลี่ย 3.87) กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความคุ้นเคยกับสมาชิกกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย 3.77) และกลุ่มมุ่งเข้าเป็นวิสาหกิจชุมชนมากกว่าการเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.42) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ เกษตรกรสับสนเนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายของหลายหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34)

2. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ขาดเจ้าหน้าที่ที่จบทางด้านคหกรรมศาสตร์โดยตรง (ค่าเฉลี่ย 4.23) อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

(ค่าเฉลี่ย 4.18) เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ขาดการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพงานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.93) และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

3. ปัญหาด้านผู้บริหาร/นโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ นโยบายมีความเร่งด่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.85) บทบาท หน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน (ค่าเฉลี่ย 3.63) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.35)

4. ปัญหาด้านอื่น ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอและชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 สรุปปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับปัญหา	อันดับ
1. ด้านเกษตรกร	3.66	1.055	มาก	3
2. ด้านเจ้าหน้าที่	3.99	0.987	มาก	1
3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย	3.63	1.026	มาก	4
4. ด้านอื่น ๆ	3.91	1.010	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	**3.80**	**0.733**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่าปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.80) เมื่อพิจารณาระดับปัญหาในแต่ละด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านผู้บริหาร/นโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร พบว่า

1. ด้านเกษตรกร

1.1 เกษตรกรอายุมาก

1.2 ระดับการศึกษาของเกษตรกรแตกต่างกัน

1.3 ขาดจิตอาสา

1.4 เกษตรกรไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

1.5 เกษตรกรไม่เข้มแข็ง

1.6 เกษตรกรได้รับสนับสนุนจากหลายหน่วยงานส่งผลให้เกิดความสับสน

1.7 ร้อยละ 80 กลุ่มเกษตรกรมีเพียงชื่อ แต่ไม่ได้ดำเนินกิจกรรมแล้ว

2. ด้านเจ้าหน้าที่

2.1 ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรโดยตรง

2.2 เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่จบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา

2.3 ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรับงานหลายอย่าง

2.5 ขาดพี่เลี้ยงในการสอนงาน

3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย

3.1 นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความต่อเนื่อง

3.2 งบประมาณไม่สัมพันธ์กับปริมาณงาน

3.3 นโยบายกรมส่งเสริมการเกษตรไม่ชัดเจน

3.4 มีนโยบายเร่งด่วนมาก

4. ด้านอื่น ๆ

4.1 ขาดการประชาสัมพันธ์งาน

4.2 วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ/ชำรุด

5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเกษตรกร ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านผู้บริหาร/นโยบาย และด้านอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.14 และสรุปดังตารางที่ 4.15 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
1. ด้านเกษตรกร	-	-	-	-	-	**4.06** **(0.819)**	**มาก**	
1.1 ยกระดับความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรจัดทำแผนพัฒนาองค์กรเกษตรกรและพัฒนางานเคหกิจเกษตร	1 (1.4)	1 (1.4)	22 (31.0)	29 (40.8)	18 (25.4)	3.87 (0.861)	มาก	4
1.2 ส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย ให้เข้มแข็งและบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่าย	1 (1.4)	0 (0.0)	12 (16.9)	34 (47.9)	24 (33.8)	4.13 (0.792)	มาก	2
1.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้กลุ่มมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและชัดเจน	1 (1.4)	0 (0.0)	12 (16.9)	30 (42.3)	28 (39.4)	4.18 (0.816)	มาก	1
1.4 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ชัดเจน	1 (1.4)	0 (0.0)	14 (19.7)	35 (49.3)	21 (29.6)	4.06 (0.791)	มาก	3

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
2. ด้านเจ้าหน้าที่	-	-	-	-	-	**4.17 (0.890)**	**มาก**	
2.1 ปรับทัศนคติการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เห็นความสำคัญของงานเคหกิจเกษตร	0 (0.0)	3 (4.2)	12 (16.9)	34 (47.9)	22 (31.0)	4.06 (0.809)	มาก	6
2.2 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ	1 (1.4)	1 (1.4)	19 (26.8)	22 (31.0)	28 (39.4)	4.06 (0.924)	มาก	6
2.3 จัดให้มีเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน รับผิดชอบเฉพาะงานเคหกิจเกษตร	2 (2.8)	2 (2.8)	9 (12.7)	24 (33.8)	34 (47.9)	4.21 (0.970)	มากที่สุด	4
2.4 ส่งเสริม พัฒนาความรู้และทักษะด้านเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	1 (1.4)	1 (1.4)	9 (12.7)	27 (38.0)	33 (46.5)	4.27 (0.844)	มากที่สุด	1
2.5 จัดสัมมนาผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับทั่วประเทศ เพื่อวางแผน	1 (1.4)	2 (2.8)	16 (22.6)	24 (33.8)	28 (39.4)	4.07 (0.931)	มาก	5

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ปรับปรุง การดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน								
2.6 มีระบบสารสนเทศในการให้ความรู้ และพัฒนางานเคหกิจเกษตร	1 (1.4)	2 (2.8)	9 (12.7)	26 (36.6)	33 (46.5)	4.24 (0.886)	มากที่สุด	3
2.7 สร้างทีมงานที่เข้มแข็งระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเคหกิจเกษตร เพื่อปรับระบบการทำงานเป็นแบบองค์รวม	1 (1.4)	0 (0.0)	13 (18.3)	22 (31.0)	35 (49.3)	4.27 (0.861)	มากที่สุด	1
3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย	-	-	-	-	-	**4.21 (0.873)**	**มากที่สุด**	
3.1 กรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรทุกระดับให้ชัดเจน	0 (0.0)	1 (1.4)	8 (11.3)	30 (42.3)	32 (45.2)	4.31 (0.729)	มากที่สุด	2
3.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร	1 (1.4)	1 (1.4)	14 (19.7)	26 (36.6)	29 (40.9)	4.14 (0.883)	มาก	7
3.3 ควรมีนโยบายสนับสนุนงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	1 (1.4)	2 (2.8)	10 (14.1)	27 (38.0)	31 (43.7)	4.20 (0.888)	มาก	5

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
3.4 ควรมีนโยบายแผนการดำเนินงานเคหกิจเกษตรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมดำเนินการได้จริงในพื้นที่	1 (1.4)	1 (1.4)	12 (16.9)	25 (35.2)	32 (45.1)	4.21 (0.877)	มากที่สุด	4
3.5 ปรับลดภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรงให้น้อยลงและทำงานตามภารกิจให้มากขึ้น	1 (1.4)	2 (2.8)	10 (14.1)	28 (39.4)	30 (42.3)	4.18 (0.883)	มาก	6
3.6 ควรส่งเสริม/สนับสนุนเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรให้ทำงานตรงกับสายงานเพราะจะทำให้เกิดความรักความผูกพันในงานเคหกิจเกษตร	1 (1.4)	1 (1.4)	11 (15.5)	25 (35.2)	33 (46.5)	4.24 (0.870)	มากที่สุด	3
3.7 กรม/เขตควรให้ความสำคัญต่อการติดตามนิเทศงานจังหวัดอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน	1 (1.4)	2 (2.8)	14 (19.8)	27 (38.0)	27 (38.0)	4.08 (0.906)	มาก	8

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

n = 71

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					$\bar{x}$ / S.D.	ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
3.8 กรมส่งเสริมการเกษตรควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตร	2 (2.8)	0 (0.0)	11 (15.5)	16 (22.5)	42 (59.2)	4.35 (0.943)	มากที่สุด	1
4. ด้านอื่น ๆ	-	-	-	-	-	**4.22 (0.884)**	**มากที่สุด**	
4.1 ควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	2 (2.8)	0 (0.0)	13 (18.3)	19 (26.8)	37 (52.1)	4.28 (0.865)	มากที่สุด	1
4.2 ประชาสัมพันธ์งานเคหกิจเกษตรทุกรูปแบบ เช่น โทรทัศน์และสื่อต่าง ๆ เป็นต้น	1 (1.4)	1 (1.4)	15 (21.1)	23 (32.4)	31 (43.7)	4.15 (0.905)	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด						**4.17 (0.740)**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้งที่เป็นข้อเสนอแนะด้านเกษตรกร ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านผู้บริหาร/นโยบาย และด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 4.17) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ข้อเสนอแนะด้านเกษตรกร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาให้กลุ่มมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย ให้เข้มแข็ง และบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่าย (ค่าเฉลี่ย 4.13) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และยกระดับความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร จัดทำแผนพัฒนาองค์กรเกษตรกรและพัฒนางานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะด้านเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และสร้างทีมงานที่เข้มแข็งระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเคหกิจเกษตร เพื่อปรับระบบการทำงานเป็นแบบองค์รวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) มีระบบสารสนเทศในการให้ความรู้ และพัฒนางานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.24) และจัดให้มีเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน รับผิดชอบเฉพาะงานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.21) อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ จัดสัมมนาผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับทั่วประเทศ เพื่อวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ปรับทัศนคติการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เห็นความสำคัญของงานเคหกิจเกษตร และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

3. ข้อเสนอแนะด้านผู้บริหาร/นโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ กรมส่งเสริมการเกษตรควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.35)กรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรทุกระดับให้ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.31) ควรส่งเสริม/สนับสนุนเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรให้ทำงานตรงกับสายงาน เพราะจะทำให้เกิดความรักความผูกพันในงานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.24) ควรมีนโยบายแผนการดำเนินงานเคหกิจเกษตรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมดำเนินการได้จริงในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 4.21) อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ ควรมีนโยบายสนับสนุนงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.20) ปรับลดภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรงให้น้อยลงและทำงานตามภารกิจให้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.18) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร (ค่าเฉลี่ย 4.14) และกรม/เขตควรให้ความสำคัญต่อการติดตามนิเทศงานจังหวัดอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

4. ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.28) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานเคหกิจเกษตรทุกรูปแบบ เช่น โทรทัศน์ และสื่อต่าง ๆ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านเกษตรกร	4.06	0.819	มาก	4
2. ด้านเจ้าหน้าที่	4.17	0.890	มาก	3
3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย	4.21	0.873	มากที่สุด	2
4. ด้านอื่น ๆ	4.22	0.884	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	**4.17**	**0.740**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.15 สรุปได้ว่าข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีระดับความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 4.17) เมื่อพิจารณาระดับข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านผู้บริหาร/นโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.21) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และด้านเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ

ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร พบว่า

1. ด้านเกษตรกร

1.1 วางแนวทางในพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายเกษตรกร

1.2 ยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกร

1.3 ให้ความสำคัญกับกลุ่ม

1.4 ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านเจ้าหน้าที่

2.1 เน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกคนทุกระดับ ต้องเห็นถึงความสำคัญของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร

2.2 ควรดูแล แก้ไขเติมเต็มเจ้าหน้าที่เป็นอันดับแรกและด่วนที่สุด

2.3 บรรจุเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านเคหกิจเกษตรโดยตรง อำเภอละ 1 คน

2.4 สร้างแรงจูงใจ/ขวัญกำลังใจ

2.5 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง

2.6 สร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองและงานที่รับผิดชอบ

3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย

3.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมงานด้านเคหกิจเกษตรอย่างต่อเนื่อง

3.2 สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

3.3 ควรปรับลดภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรง และทำงานตามภารกิจให้มากขึ้น

3.4 พัฒนางานส่งเสริมสถาบันเกษตรกรและองค์เกษตรกรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

4. ด้านอื่น ๆ

4.1 พัฒนาระบบและฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

4.2 สร้างระบบสารสนเทศให้ความรู้ด้านเคหกิจเกษตร

4.3 ประชาสัมพันธ์งานเคหกิจเกษตรทุกรูปแบบ

4.4 สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอและทันสมัย

5.3 วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ผู้วิจัยศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียด ดังนี้

5.3.1 การวิเคราะห์ SWOT รายละเอียด ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

จุดแข็ง (S)	**จุดอ่อน (W)**
1. จบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา 2. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี 3. เจ้าหน้าที่หัวไวใจสู้ 4. ทำงานเป็นทีม	1. จบการศึกษาไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ 2. ขับรถไม่เป็น 3. ไม่เข้าใจในเนื้องานที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
1. ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2. มีเจ้าหน้าที่ทุกตำบล 3. ผู้บริหารมีนโยบายฟื้นฟูงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร 4. สถานการณ์ปัจจุบันให้ความสำคัญกับเรื่องความมั่นคงด้านอาหาร 5. มีสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถเข้าถึงได้ง่าย	1. เครื่องมือ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน 2. มีนโยบายเร่งด่วน 3. ขาดพี่เลี้ยงในการสอนงาน 4. งบประมาณไม่สัมพันธ์กับปริมาณงาน 5. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานมีการโยกย้าย เปลี่ยนบ่อย 6. เจ้าหน้าที่ขาดวัยวุฒิ 7. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน 8. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรรับผิดชอบหลายงาน 9. ขาดระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

5.3.2 การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร รายละเอียด ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การทำ TOWS Matrix

SO **กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy**	**WO** **กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy**
S4,O2 - เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ให้เป็น Core Team ระดับอำเภอ S1,O1 - เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้ความรู้เฉพาะทาง S3,O3 - ส่งเสริมให้มีการวางแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และกำหนดการดำเนินงานที่ท้าทาย	W1,O1 - พัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน W3,O5 - จัดทำสื่อเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรเพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน
ST **กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy**	**WT** **กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy**
S4,T3 - สร้าง Core Team ทุกระดับ S4,T8 - สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ S3,T9 - สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	W1,T3 - จัดกระบวนการในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนา และค้นหาศักยภาพ (Coaching) W1,T7 - ประกวดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร หากพัฒนากลุ่มจนได้รับรางวัลให้พิจารณาเพิ่มเปอร์เซ็นต์เงินเดือน

จากตารางที่ 4.17 การทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ดังนี้

1. กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy

1) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ให้เป็น Core Team ระดับอำเภอ

2) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้ความรู้เฉพาะทาง

3) ส่งเสริมให้มีการวางแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และกำหนดการดำเนินงานที่ท้าทาย

เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรได้ให้ความสำคัญในเรื่องการฟื้นฟูงานสถาบันเกษตรกรและองค์เกษตรกร ถือได้ว่าเป็นโอกาสดีที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จึงควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับ เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปวางแผนการปฏิบัติงานและพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตรต่อไป

2. กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strat*egy*

1) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน

2) จัดทำสื่อเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรเพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน

เนื่องจากการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ปัจจุบันเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ประกอบกับมีนโยบายเร่งด่วนจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่เองอาจขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานบ้าง จึงควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร และควรจัดทำสื่อเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรเพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน และเพื่อจะได้นำความรู้ไปพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรต่อไป

3. กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy

1) สร้าง Core Team ทุกระดับ

2) สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ

3) สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน จึงควรสร้าง Core Team ในทุกระดับ สร้างทีมงานให้เข้มแข็งเพื่อเป็นพี่เลี้ยงในการสอนงาน และที่สำคัญควรมีการสร้างฐานข้อมูลให้เป็นระบบเพื่อง่ายต่อการค้นหาและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4. กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy

1) จัดกระบวนการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนา และค้นหาศักยภาพ (Coaching)

2) ประกวดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร หากพัฒนากลุ่มจนได้รับรางวัลให้พิจารณาเพิ่มเปอร์เซนต์เงินเดือน

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในปัจจุบันจบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา มีการโยกย้าย เปลี่ยนงานบ่อย และโดยส่วนใหญ่ข้าราชการที่บรรจุใหม่มักจะได้รับผิดชอบงานสถาบัน ซึ่งยังขาดองค์ความรู้ ประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร และไม่มีรุ่นพี่คอยสอนงาน ส่งผลให้ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงควรจัดกระบวนการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนาและค้นหาศักยภาพ (Coaching) และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและพัฒนางานต่อไป

5.4 แนวทางในการพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า

1. พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างทัศนคติที่ดีต่องานเคหกิจเกษตร
3. จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรให้สอดคล้องกับนโยบาย
4. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรให้ชัดเจน
5. บรรจุหลักสูตรการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้ข้าราชการบรรจุใหม่อย่างน้อย 2 วัน
6. จัดทำสื่อการดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรที่เข้าใจง่าย
7. สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับงานเคหกิจเกษตรในเว็บไซต์กรมส่งเสริมการเกษตร/เขต

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์แบบนำตัวแปรเข้าไปในสมการพร้อมกัน (Enter Method) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใดกับตัวแปรตาม และมีระดับความเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด โดยการวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้ตัวแปรอิสระที่คัดเลือกมาทั้งหมด 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่ง เงินเดือนที่ได้รับ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร ตัวแปรตาม คือ บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

6.1 สัญลักษณ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาวิจัย ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

n = 71

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ตัวแปรอิสระ		
X_1 = อายุ (ปี)	34.45	6.004
X_2 = ระดับการศึกษา (1 ป.ตรี 2 ป.โท)	1.30	0.460
X_3 = ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร (ปี)	2.89	3.241
X_4 = ระดับตำแหน่งราชการ (1 พนง.ราชการ 2 ระดับปฏิบัติการ 3 ระดับชำนาญการ 4 จนพ.ชำนาญงาน)	2.14	0.682
X_5 = เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)	20,162.39	4,474.540
X_6 = สถานที่ทำงานในปัจจุบัน (1 อำเภอ 2 จังหวัด 3 ศูนย์ปฏิบัติการ 4 เขต)	1.25	0.603

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ตัวแปรอิสระ		
X_7 = ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร (จำนวนข้อ)	9.17	1.095
X_8 = ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร	2.93	0.738
X_9 = ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน	3.73	0.749
X_{10} = ระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร	3.80	0.733
- ตัวแปรตาม		
Y =บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร	3.10	0.768

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีอายุเฉลี่ย 34.45 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเฉลี่ย 2.89 ปี ระดับตำแหน่งราชการส่วนมากเป็นระดับปฏิบัติการ เงินเดือนที่ได้รับเฉลี่ย 20,162.39 บาท สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นสำนักงานเกษตรอำเภอ มีระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 9.17) ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.93) ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80)

บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละคู่ โดยแสดงในรูปเมตริกสัมพันธ์ (correlation matrix)

n = 71

Model	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
X_1	1.000	.355	.574	.640	.710	.071	-.049	-.067	.095	.169
X_2		1.000	.262	.503	.434	.086	.126	.031	.217	.078
X_3			1.000	.485	.628	.051	.066	.086	.126	.189
X_4				1.000	.584	.155	.101	.070	.319	.315
X_5					1.000	.100	.097	-.009	.161	.124
X_6						1.000	.259	.062	.156	.078
X_7							1.000	.215	.138	.270
X_8								1.000	.371	-.056
X_9									1.000	.422
X_{10}										1.000

จากตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละคู่ โดยแสดงในรูปเมตริกสัมพันธ์ (correlation matrix) ปรากฏผลดังนี้

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ คือ ความสัมพันธ์ในทางบวกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.031 ถึง 0.710 และความสัมพันธ์ในทางลบมีค่าอยู่ระหว่าง -0.009 ถึง -0.067 ไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์สูง (เกินกว่า 0.80) จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งจะเป็นการละเมิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ต่อไป

6.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

n = 71

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig.
ค่าคงที่	0.456	0.540	.591
X_1 = อายุ (ปี)	-0.016	-0.888	.378
X_2 = ระดับการศึกษา (1 ป.ตรี 2 ป.โท)	0.066	0.371	.712
X_3 = ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร (ปี)	-0.020	-0.721	.474
X_4 = ระดับตำแหน่งราชการ (1 พนง.ราชการ 2 ระดับปฏิบัติการ 3 ระดับชำนาญการ 4 จนพ.ชำนาญงาน)	-0.198	-1.298	.199
X_5 = เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)	6.489E-5	2.617*	.011
X_6 = สถานที่ทำงานในปัจจุบัน (1 อำเภอ 2 จังหวัด 3 ศูนย์ปฏิบัติการ 4 เขต)	-0.111	-0.935	.354
X_7 = ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร (จำนวนข้อ)	-0.072	-1.016	.314
X_8 = ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร	0.765	7.068**	.000
X_9 = ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน	-0.078	-0.668	.507
X_{10} = ระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร	0.300	2.577*	.012
R^2 = 0.532 SEE = 0.567 F = 6.817 Sig. of F = 0.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 6.817 Sig. Of F = 0.000) โดยมีอำนาจ

พยากรณ์ประมาณร้อยละ 53 ($R^2 = 0.532$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEE) เท่ากับ 0.567 ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่งราชการ เงินเดือนที่ได้รับ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร กับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร (Y) พบว่า จากตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่งราชการ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร และระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เงินเดือนที่ได้รับ และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร โดยมีผลในเชิงบวก กล่าวคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั้นคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และเมื่อมีระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรเพิ่มขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

และมีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร โดยมีผลในเชิงบวก กล่าวคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั้นคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรเพิ่มขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย สรุปเป็นสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = 0.456 - 0.016X_1 + 0.066X_2 - 0.020X_3 - 0.198X_4 + 6.489E\text{-}5X_5 - 0.111X_6$$
$$(0.540)\ (-0.888)\quad (0.371)\quad (-0.721)\quad (-1.298)\qquad (2.617)\qquad (-0.935)$$
$$- 0.072X_7 + 0.765X_8 - 0.078X_9 + 0.300X_{10}$$
$$(-1.016)\quad (7.068)\quad (-0.668)\qquad (2.577)$$

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญ โดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 2) ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 3) ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร 4) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก ระดับเขต 1 คน ระดับศูนย์ปฏิบัติการ 3 ศูนย์ ๆ ละ 1 คน รวม 3 คน ระดับจังหวัด 9 จังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 9 คน ระดับอำเภอ 73 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 73 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ในระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 82.55 ของจำนวนประชากรที่ศึกษา และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนด ยกเว้น เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด ศูนย์ปฏิบัติการ และเขต ที่ทำการเก็บข้อมูลผู้รับผิดชอบทั้งหมด ส่วนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทำการคัดเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรระดับเขต 1 คน ระดับศูนย์ปฏิบัติการ 1 คน ระดับจังหวัด 9 จังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 9 คน และระดับอำเภอในภาคตะวันออก 9 คน รวม 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างโดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่า IOC = 0.98 และทำการทดสอบแบบสอบถามโดยการนำไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน นำผลการสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability consistency) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาในแต่ละตอนได้ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.935 - 0.971 สรุปภาพรวมของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่า เท่ากับ 0.952 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คน และจากการสนทนากลุ่ม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 34.45 ปี ร้อยละ 63.4 เป็นโสด ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.8 สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (พืช สัตว์ ประมง) มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 9.21 ปี ระยะเวลารับราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 4.73 ปี ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเฉลี่ย 2.89 ปี ร้อยละ 56.3 ดำรงตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 20,162.39 บาท ร้อยละ 81.7 ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอ ตำบลที่รับผิดชอบ 1 ตำบล มากที่สุด จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบเฉลี่ย 18.52 หมู่บ้าน จำนวนตำบลที่มีงานด้านเคหกิจเกษตรที่รับผิดชอบเฉลี่ย 4.81 ตำบล และจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่รับผิดชอบเฉลี่ย 10.64 กลุ่ม

1.3.2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1) ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร จากการวัดระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร จำนวน 12 ข้อ คิดเป็น 12 คะแนน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ร้อยละ 80.3 มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 18.3 ระดับปานกลาง และร้อยละ 1.4 ระดับน้อย

2) แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ทั้งที่เป็นสื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาแยกตามแหล่งความรู้ที่ได้รับจากแต่ละสื่อ พบว่า ได้รับจากสื่อกลุ่มมากกว่าสื่ออื่น ๆ รองลงมาคือ สื่อออนไลน์ สื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อสารมวลชน

1.3.3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1) ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

(1) ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ วิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร และกำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมเคหกิจเกษตร

(2) ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมการถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร ส่งเสริมการปรับปรุสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดการบ้านเรือน และส่งเสริมการปรับปรุงท่าทางการทำงาน

(3) ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมให้เกษตรกรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ และสร้างการยอมรับและเข้าใจปัญหาที่แท้จริง

(4) ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร และอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็นได้แก่ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และการบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านอาหารและโภชนาการ บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงท่าทางการทำงาน และบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือน

(6) ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรและบุคคลเป้าหมาย

2) บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีระดับการปฏิบัติโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

(1) ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ วิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร และกำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมเคหกิจเกษตร

(2) ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมการถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร ส่งเสริมการปรับปรุสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดการบ้านเรือน และส่งเสริมการปรับปรุงท่าทางการทำงาน

(3) ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมให้เกษตรกรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ และสร้างการยอมรับและเข้าใจปัญหาที่แท้จริง

(4) ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และการบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ การบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านอาหารและโภชนาการ บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงท่าทางการทำงาน และบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือน

(6) ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็นได้แก่ ส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรและบุคคลเป้าหมาย

ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นด้านความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ทั้ง 6 ด้าน ว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมต่อการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากการที่จะดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมงานเคหกิจเกษตรเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลพื้นที่ที่รับผิดชอบ การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ การถนอมอาหาร การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การประสานงานและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านโภชนาการ การประกอบอาชีพเสริมรายได้ การจัดการบ้านเรือน และท่าทางการทำงาน

1.3.4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 ประเด็น ได้แก่ ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ความร่วมมือของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ภาวะงานที่รับผิดชอบ สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ความรู้ความเข้าใจในงานเคหกิจเกษตร ทีมงาน/เพื่อนร่วมงาน กิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย การสื่อสาร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความชัดเจนของนโยบาย สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน แหล่งข้อมูล ข่าวสาร และงบประมาณสนับสนุน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ การติดตามนิเทศงาน และระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงาน

1.3.5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

1) ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจ มีระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

(1) ปัญหาด้านเกษตรกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มไม่เข้มแข็ง กลุ่มกลายเป็นธุรกิจของคนเดียว กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความคุ้นเคยกับสมาชิกกลุ่ม และกลุ่มมุ่งเข้าเป็นวิสาหกิจชุมชน

มากกว่าการเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ เกษตรกรสับสน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายของหลายหน่วยงาน

(2) ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ ขาดเจ้าหน้าที่ที่จบทางด้านคหกรรมศาสตร์โดยตรง และอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็นได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ขาดการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพงานเคหกิจเกษตร และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(3) ปัญหาด้านผู้บริหาร/นโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็นได้แก่ นโยบายมีความเร่งด่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ บทบาท หน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ และนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร

(4) ปัญหาด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอและชำรุดไม่พร้อมใช้งาน และงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร พบว่า

1. ด้านเกษตรกร ได้แก่ เกษตรกรอายุมาก ระดับการศึกษาของเกษตรกรแตกต่างกัน ขาดจิตอาสา เกษตรกรไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เกษตรกรไม่เข้มแข็ง เกษตรกรได้รับสนับสนุนจากหลายหน่วยงานส่งผลให้เกิดความสับสน และร้อยละ 80 กลุ่มเกษตรกรมีเพียงชื่อ แต่ไม่ได้ดำเนินกิจกรรมแล้ว

2. ด้านเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรโดยตรง เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่จบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรับงานหลายอย่าง และขาดพี่เลี้ยงในการสอนงาน

3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย ได้แก่ นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยขาดความต่อเนื่อง งบประมาณไม่สัมพันธ์กับปริมาณงาน นโยบายกรมส่งเสริมการเกษตรไม่ชัดเจน และมีนโยบายเร่งด่วนมาก

4. ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ขาดการประชาสัมพันธ์งาน และวัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ/ชำรุด

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีระดับความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

(1) ข้อเสนอแนะด้านเกษตรกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาให้กลุ่มมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย ให้เข้มแข็ง และบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่าย กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ชัดเจน และยกระดับความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร จัดทำแผนพัฒนาองค์กรเกษตรกรและพัฒนางานเคหกิจเกษตร

(2) ข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริม พัฒนาความรู้และทักษะด้านเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมงานที่เข้มแข็งระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเคหกิจเกษตร เพื่อปรับระบบการทำงานเป็นแบบองค์รวม มีระบบสารสนเทศในการให้ความรู้ และพัฒนางานเคหกิจเกษตร และจัดให้มีเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน รับผิดชอบเฉพาะงานเคหกิจเกษตร และอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ จัดสัมมนาผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับทั่วประเทศ เพื่อวางแผน ปรับปรุง การดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปรับทัศนคติการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เห็นความสำคัญของงานเคหกิจเกษตร และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

(3) ข้อเสนอแนะด้านผู้บริหาร/นโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น ได้แก่ กรมส่งเสริมการเกษตรควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรทุกระดับให้ชัดเจน ควรส่งเสริม/สนับสนุนเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรให้ทำงานตรงกับสายงานเพราะจะทำให้เกิดความรักความผูกพันในงานเคหกิจเกษตร และควรมีนโยบายแผนการดำเนินงานเคหกิจเกษตรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมดำเนินการได้จริงในพื้นที่และอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ ควรมีนโยบายสนับสนุนงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปรับลดภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรงให้น้อยลงและทำงานตามภารกิจให้มากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตรและกรม/เขตควรให้ความสำคัญต่อการติดตามนิเทศงานจังหวัดอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน

(4) ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้อง

กับกิจกรรมและตรงตามความต้องการขอกลุ่มเป้าหมาย และอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ การประชาสัมพันธ์งานเคหกิจเกษตรทุกรูปแบบ เช่น โทรทัศน์ และสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหิจเกษตร พบว่า

1. ด้านเกษตรกร ได้แก่ วางแนวทางในพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายเกษตรกร ยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกร ให้ความสำคัญกับกลุ่ม และส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกคนทุกระดับต้องเห็นถึงความสำคัญของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ควรดูแลแก้ไขเติมเต็มเจ้าหน้าที่เป็นอันดับแรกและด่วนที่สุด บรรจุเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านเคหกิจเกษตรโดยตรง อำเภอละ 1 คน สร้างแรงจูงใจ/ขวัญกำลังใจ สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองและงานที่รับผิดชอบ

3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมงานด้านเคหกิจเกษตรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ปรับลดภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรง และทำงานตามภารกิจให้มากขึ้น และพัฒนางานส่งเสริมสถาบันเกษตรและองค์กรเกษตรกรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

4. ด้านอื่น ๆ ได้แก่ พัฒนาระบบและฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สร้างระบบสารสนเทศให้ความรู้ด้านเคหกิจเกษตร ประชาสัมพันธ์งานเคหกิจเกษตรทุกรูปแบบ และสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย

3) วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียด ดังนี้

(1) วิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S) ได้แก่ จบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เจ้าหน้าที่หัวไวใจสู้ และทำงานเป็นทีม

จุดอ่อน (W) ได้แก่ จบการศึกษาไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ขับรถไม่เป็น และไม่เข้าใจในเนื้องานที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง

โอกาส (O) ได้แก่ ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีเจ้าหน้าที่ทุกตำบล ผู้บริหารมีนโยบายฟื้นฟูงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร สถานการณ์ปัจจุบันให้ความสำคัญกับเรื่องความมั่นคงด้านอาหาร และมีสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถเข้าถึงได้ง่าย

อุปสรรค (T) ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีนโยบายเร่งด่วน ขาดพี่เลี้ยงในการสอนงาน งบประมาณไม่สัมพันธ์กับปริมาณงาน เจ้าหน้าที่ที่

รับผิดชอบงานมีการโยกย้ายเปลี่ยนบ่อย เจ้าหน้าที่ขาดวัยวุฒิ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรรับผิดชอบหลายงาน และขาดระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

(2) TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

กลยุทธ์เชิงรุก : SO Strategy ได้แก่ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้เป็น Core Team ระดับอำเภอ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้ความรู้เฉพาะทาง และส่งเสริมให้มีการวางแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และกำหนดการดำเนินงานที่ท้าทาย

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO Strategy ได้แก่ พัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน และจัดทำสื่อเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรเพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST Strategy ได้แก่ สร้าง Core Team ทุกระดับ สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์เชิงรับ : WT Strategy ได้แก่ จัดกระบวนการในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนาและค้นหาศักยภาพ (Coaching) และประกวดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร หากพัฒนากลุ่มจนได้รับรางวัลให้พิจารณาเพิ่มเปอร์เซ็นต์เงินเดือน

4) แนวทางในการพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า ควรมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สร้างทัศนคติที่ดีต่องานเคหกิจเกษตร จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงาน กำหนดนโยบายให้ชัดเจน บรรจุหลักการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้ข้าราชการบรรจุใหม่ อย่างน้อย 2 วัน จัดทำสื่อการดำเนินงานที่เข้าใจง่าย และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรในเว็บไซต์กรม/เขต

1.3.6 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่งราชการ เงินเดือนที่ได้รับ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร พบว่า จากตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่งราชการ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร และระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน

มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เงินเดือนที่ได้รับ และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร โดยมีผลในเชิงบวก กล่าวคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั้นคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และเมื่อมีระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรเพิ่มขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และมีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร โดยมีผลในเชิงบวก กล่าวคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั้นคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรเพิ่มขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตร ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตร ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร และการทดสอบสมมติฐาน มีสิ่งที่ควรอภิปราย ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง สอดคล้องกับปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554) ศึกษาการพัฒนางานเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนอายุเฉลี่ย 34.45 ปี มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 32.80 ปี และร้อยละ 47.0 สถานภาพโสด ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับกุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 57) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 70.8 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.8 จบสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (พืช สัตว์ ประมง) แตกต่างกับ ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่จบการศึกษาสาขาคหกรรมศาสตร์

มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 9.21 ปี สอดคล้องกับชุติกาญจน์ คำนา (2557, น. 38) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12.77 ปี ร้อยละ 33.3 มีระยะเวลารับราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร 2 - 4 ปี มีระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเฉลี่ย 2.89 ปี ส่วนมาก ร้อยละ 56.3 ดำรงตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 20,162.39 บาท ส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.7 ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวนตำบลที่รับผิดชอบทั้งหมดเฉลี่ย 1.95 ตำบล จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบเฉลี่ย 18.52 หมู่บ้าน จำนวนตำบลที่มีงานด้านเคหกิจเกษตรที่รับผิดชอบเฉลี่ย 4.81 ตำบล และจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่รับผิดชอบเฉลี่ย 10.64 กลุ่ม สอดคล้องกับกุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 58) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 29.2 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 2 - 3 ปี ร้อยละ 48.6 มีตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ และได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุตรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำบลจำนวน 52 ราย โดยมีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.3 รับผิดชอบ 1 ตำบล

2.2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2.2.1 ความรู้เกี่ยวกับงานเด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร จากคำถามที่ตอบผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานส่งเสริมเคหกิจเกษตรครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิตทั้งหมด 4 ด้าน รองลงมา คือ งานเคหกิจเกษตร คือ การพัฒนาการวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ เช่น การแปรรูปอาหาร การถนอมอาหาร โภชนศึกษา การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ และงานเคหกิจเกษตรเน้นเรื่องการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรยังขาดความรู้ในเรื่องของการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรเนื่องจากยังไม่รู้และไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง

ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้แก่ ด้านการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชนคือด้านหนึ่งของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องมีความรู้เรื่องการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนงาน การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถือเป็นบทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร การส่งเสริมการปลูกผักสวนครัวที่ปลอดภัยไว้บริโภคถือเป็นหน้าที่อีกอย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร และการให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนางานด้านส่งเสริมเคหกิจเกษตรและศักยภาพสตรีในภาคเกษตรให้บรรจุในแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล คือบทบาทและภารกิจของผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้รับคำอธิบาย ชี้แจง และพัฒนาความรู้จากหน่วยงานทั้งในระดับจังหวัด/เขต/กรม รวมถึงผู้บริหารกรมส่งเสริมการเกษตรได้ให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร จึงได้นำมากำหนดเป็นนโยบายกรม เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาการดำเนินงานเคหกิจเกษตร ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงมีระดับความรู้อยู่ในระดับมาก

2.2.2 แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

แหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้งที่เป็น สื่อบุคคล สื่อกลุ่ม สื่อสารมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับกุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ (2560, น. 68) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร มีความคิดเห็นในระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้ง 5 สื่อ ได้แก่ สื่อบุคคล ได้รับความรู้จากเจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต/จังหวัดมากกว่าเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอซึ่งเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอไม่ได้เป็นเป้าหมายหลักในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาเพื่อรับฟังการชี้แจงโครงการต่าง ๆ โดยตรง ดังนั้นจึงสอบถามและแลกเปลี่ยนความรู้กับเจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต/จังหวัด จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนกว่าสอบถามเพื่อนร่วมงานระดับอำเภอด้วยกัน สื่อกลุ่มลำดับที่ 1 - 4 การศึกษาดูงาน การประชุม อบรม/สัมมนา ถือได้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานระหว่างกัน สำหรับสื่อสารมวลชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้รับความรู้จากการจัดงานรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การจัดนิทรรศการ และโทรทัศน์มากกว่าวิทยุกระจายเสียง เนื่องจากปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าถึงได้ง่าย และการรับความรู้จากสื่อที่สามารถมองเห็นจับต้องได้ทำให้เข้าใจง่ายกว่าการฟังเพียงเสียงอย่างเดียว ส่วนสื่อสิ่งพิมพ์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้รับความรู้จากคู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด รองลงมาคือ เอกสารเผยแพร่ เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ และสื่อออนไลน์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ได้รับความรู้จาก Website และ YouTube อยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบันมีการใช้สื่อหลากหลายในการให้ความรู้ ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงมากขึ้น

2.3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2.3.1 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอยู่ 1 ประเด็น ได้แก่ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน คือ การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนมากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์การการทำงาน จบจากหลากหลายสาขาวิชา รับผิดชอบหลายตำบล และเจ้าหน้าที่เองไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงจะพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

2.3.2 บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการเกษตร (2554, น. 33) พบว่า ผู้รับผิดชอบงานสถาบันเกษตรกรต่องานเคหกิจเกษตรในส่วนของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้รับผิดชอบในปัจจุบัน ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นต่องานเคหกิจเกษตรในเรื่องบทบาทของผู้รับผิดชอบในปัจจุบันในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัย พบว่า มีอยู่ 1 ประเด็น ได้แก่ ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน คือ การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ทางการเกษตร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนมากจบการศึกษาไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นการปฏิบัติงานในพื้นที่ และกิจกรรมต่าง ๆ ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านมาให้ความรู้

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรถึงแม้ว่าจะเห็นด้วยกับบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อมีการปฏิบัติจริงกับอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนมากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์ มีภารกิจงานหลายงาน รับผิดชอบหลายตำบล และงานนโยบายเร่งด่วน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

2.4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจะต้องมีความพร้อมและเสียสละ ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกกลุ่ม กิจกรรมของกลุ่มต้องมีความชัดเจน แม้แต่ตัวเจ้าหน้าที่เองต้องมีความรู้ความเข้าใจในงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและสื่อเข้าใจง่าย มีทีมงานที่ดี มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ และต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และมีอยู่ 2 ประเด็น ได้แก่ การติดตามนิเทศงาน และระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ากรมส่งเสริมการเกษตรยังให้ความสำคัญกับการติดตามนิเทศงาน และการเดินทางไปปฏิบัติงานในปัจจุบันสะดวกสบายมากขึ้น

2.5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2.5.1 ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอยู่ 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านเกษตรกร คือ เกษตรกรสับสนเนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายของหลายหน่วยงาน และด้านผู้บริหาร/นโยบาย คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากปัจจุบันเกษตรกรผู้นำเป็นผู้ที่มีหัวก้าวหน้ามากขึ้นจึงสามารถแยกบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ และผู้บริหารบางท่านให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตรมากขึ้น และมีอยู่ 1 ประเด็น ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ คือ ขาดเจ้าหน้าที่ที่จบทางด้านคหกรรมศาสตร์โดยตรง อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเป็นเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ ส่วนมากจบการศึกษาสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (พืช สัตว์ ประมง) ซึ่งไม่ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อย ส่งผลให้การดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรเกิดความไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับปาริชาติ ศรีวิพัฒน์ (2554, น.58-59) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานเคหกิจเกษตร ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ส่วนใหญ่ระบุว่านโยบายทิศทางการทำงานไม่ชัดเจน ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดการพัฒนาผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรรุ่นใหม่ ๆ ที่ไม่ได้จบการศึกษาด้านคหกรรมศาสตร์ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีภาระหน้าที่มากเกินควร

2.5.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอยู่ 9 ประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ คือ ส่งเสริม พัฒนาความรู้และทักษะด้านเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมงานที่เข้มแข็งระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเคหกิจเกษตร เพื่อปรับระบบการทำงานเป็นแบบองค์รวม มีระบบสารสนเทศในการให้ความรู้และพัฒนางานเคหกิจเกษตร และจัดให้มีเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน รับผิดชอบเฉพาะงานเคหกิจเกษตร ด้านผู้บริหาร/นโยบาย คือ กรมส่งเสริมการเกษตรควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรทุกระดับให้ชัดเจน ควรส่งเสริม/สนับสนุนเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรให้ทำงานตรงกับสายงานเพราะจะทำให้เกิดความรักความผูกพันในงานเคหกิจเกษตร และควรมีนโยบายแผนการดำเนินงานเคหกิจเกษตรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมดำเนินการได้จริงในพื้นที่ และด้านอื่น ๆ คือ ควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากการที่จะพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร และพัฒนางานด้านเคหกิจเกษตรนั้นต้องอาศัยปัจจัยเหล่านี้ในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการเกษตร (2554, น. 36-37) ได้เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมงานเคหกิจเกษตร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย โครงสร้างงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ด้านเจ้าหน้าที่ ควรมีการสร้างทีมงาน รูปแบบการทำงาน และสร้างคนรุ่นใหม่เพื่อรองรับในอนาคต

2.5.3 วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

วิเคราะห์ SWOT ผลการวิจัย พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร โดยมีกลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงแก้ไข กลยุทธ์เชิงป้องกัน และกลยุทธ์เชิงรับ มีรายละเอียด ดังนี้

1) กลยุทธ์เชิงรุก ได้แก่ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ให้เป็น Core Team ระดับอำเภอ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้ความรู้เฉพาะทาง และส่งเสริมให้มีการวางแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และกำหนดการดำเนินงานที่ท้าทาย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนมากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา และกรมส่งเสริม

การเกษตรได้ให้ความสำคัญในเรื่องการฟื้นฟูงานสถาบันเกษตรกรและองค์เกษตรกร ถือได้ว่าเป็นโอกาสดีที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จึงควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับ เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปวางแผนการปฏิบัติงานและพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตรต่อไป

2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข ได้แก่ พัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน และจัดทำสื่อเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรเพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน เนื่องจากการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ปัจจุบันเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ประกอบกับมีนโยบายเร่งด่วน เจ้าหน้าที่ 1 คน รับผิดชอบหลายตำบลส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ จึงควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร และควรจัดทำสื่อเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมเคหกิจเกษตร เพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน และเจ้าหน้าที่จะได้นำความรู้ไปพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรต่อไป

3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน ได้แก่ สร้าง Core Team ทุกระดับ สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน จึงควรสร้าง Core Team ในทุกระดับ สร้างทีมงานให้เข้มแข้งเพื่อเป็นพี่เลี้ยงในการสอนงาน และที่สำคัญควรมีการสร้างฐานข้อมูลให้เป็นระบบเพื่อง่ายต่อการค้นหาและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4) กลยุทธ์เชิงรับ ได้แก่ จัดกระบวนการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนา และค้นหาศักยภาพ (Coaching) และประกวดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรหากพัฒนากลุ่มจนได้รับรางวัลให้พิจารณาเพิ่มเปอร์เซ็นต์เงินเดือน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในปัจจุบันจบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย และส่วนใหญ่ข้าราชการที่บรรจุใหม่มักจะได้รับผิดชอบงานสถาบัน ซึ่งยังขาดองค์ความรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร และไม่มีรุ่นพี่คอยสอนงาน ส่งผลให้ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงควรจัดกระบวนการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนาและค้นหาศักยภาพ (Coaching) และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและพัฒนางานต่อไป

2.6 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่ง เงินเดือนที่ได้รับ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร (Y) พบว่า

จากตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ระดับตำแหน่ง สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ระดับความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร และระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เงินเดือนที่ได้รับ และระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร โดยมีผลในเชิงบวก กล่าวคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั้นคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเมื่อได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นนั้นแสดงได้ว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากขึ้น ดังนั้นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านเคหกิจเกษตรต้องเพิ่มขึ้นไปด้วย และเมื่อมีระดับปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรเพิ่มขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรจะพบปัญหาในการดำเนินงานมากขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนมากพบปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรอยู่ในระดับมาก บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงอยู่ในระดับปานกลาง

และมีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ระดับการได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร โดยมีผลในเชิงบวก กล่าวคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั้นคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรเพิ่มขึ้น บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรเมื่อได้รับความรู้

จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เพิ่มขึ้น จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่ได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ในระดับปานกลาง บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก มีข้อควรนำมาพิจารณาเป็นข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อเจ้าหน้าที่

1) จัดให้มีการบรรจุเจ้าหน้าที่ที่จบด้านคหกรรมศาสตร์โดยตรง รับผิดชอบงานด้านเคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน และอาจกำหนดบทบาทหน้าที่เพิ่มโดยการให้เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตำบลในการดำเนินงานพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และงานด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากจบสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (พืช สัตว์ ประมง) ซึ่งไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

2) ควรจัดให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรให้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปวางแผนการปฏิบัติงานและพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

3) ควรสร้าง Core Team ในทุกระดับ สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นพี่เลี้ยงในการสอนงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหมุนเวียนอยู่บ่อยครั้ง และส่วนมากมีประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรไม่เกิน 3 ปี ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง

4) เจ้าหน้าที่ควรมีการบูรณาการทำงานระหว่างงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรและงานด้านส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการพัฒนางานเชิงรุกร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานและลดความซ้ำซ้อนในกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จบการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชาอาจขาดความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงาน และตัวเจ้าหน้าที่เองไม่สามารถที่จะทำงานคนเดียวได้ครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน

ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงจะพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

5) สร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เช่น ประกวดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร หากพัฒนากลุ่มจนได้รับรางวัลให้พิจารณาเพิ่มเปอร์เซ็นต์เงินเดือน ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน

1) ควรพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลองค์กรเกษตรกรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ต่อให้มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายงาน เจ้าหน้าที่ที่มารับงานใหม่สามารถค้นหาข้อมูลได้ทำให้การดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรเกิดความต่อเนื่อง เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลองค์กรเกษตรกรยังไม่เป็นปัจจุบันและไม่สมบูรณ์จึงไม่สามารถเข้าระบบเพื่อค้นหาข้อมูลได้

2) จัดทำสื่อเทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตรที่เข้าใจง่าย เพื่อใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร จบการศึกษาไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรน้อย ตลอดจนเจ้าหน้าที่มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายงานบ่อย

3) ควรประชาสัมพันธ์งานเคหกิจเกษตรทุกรูปแบบ เช่น โทรทัศน์ Website และสื่อต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เจ้าหน้าที่ และงานเคหกิจเกษตรให้เป็นที่รู้จัก เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การประชาสัมพันธ์งานด้านเคหกิจเกษตรยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร

4) ควรจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คู่มือแนวทางการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรยังไม่เป็นปัจจุบัน

5) ควรสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ และชำรุดไม่พร้อมใช้งาน

3.1.3 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร/นโยบาย

1) กำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับทั้งส่วนกลางและภูมิภาคให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร การพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรได้อย่างเต็มกำลังและเกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารบางท่านไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านเคหกิจเกษตร จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ยาก

2) ควรกำหนดนโยบาย ปรับโครงสร้างบทบาทหน้าที่การดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานเคหกิจเกษตรเชิงรุกให้ครอบคลุมทุกมิติการพัฒนางานเคหกิจเกษตร และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีกรอบและทิศทางการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีบรรทัดฐานเดียวกันทั้งประเทศ ตลอดจนมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์งานเคหกิจเกษตรและขยายผลสู่เกษตรกรและองค์กรเกษตรต่าง ๆ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องรับบทบาทหน้าที่เกษตรตำบลที่รับผิดชอบงานครอบคลุมการเกษตรทุกด้าน ภาระงานมีมากยากต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

3) ควรกำหนดให้มีการนำหลักการส่งเสริมงานเคหกิจเกษตร 4 ด้านไปใช้เป็นแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ซึ่งจะทำให้ได้วิธีการดำเนินงานเคหกิจเกษตรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกระดับ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า หลักการส่งเสริมงานเคหกิจเกษตรไม่เป็นปัจจุบันและไม่ชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน

4) ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและสอดคล้องกับการดำเนินงาน/กิจกรรม/กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถพัฒนางานด้านเคหกิจเกษตรได้ครอบคลุมทุกด้าน ส่งผลให้เกษตรกรและครอบครัวเกษตรกรได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการดำเนินงาน

5) ปรับลดภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรงของกรมส่งเสริมการเกษตรให้น้อยลงและทำงานตามภารกิจให้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก เพื่อจะได้ทราบแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยใดบ้าง

2. ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการหรือความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการดำเนินงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

3. ศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายการฟื้นฟูงานด้านเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตรไปปฏิบัติ เพื่อจะได้ทราบว่านโยบายการฟื้นฟูงานด้านเคหกิจเกษตรที่กำหนดไว้เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างไรจะได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนานโยบายต่อไป

4. ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของเกษตรกรต่อการดำเนินงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร และวางแผนการพัฒนาเกษตรกรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กุณฑีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์. (2560). *การปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุตรดิตถ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2554). *ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบงานสถาบันเกษตรกรต่องานเคหกิจเกษตร*. กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรและสำนักพัฒนาเกษตรกร. กรุงเทพฯ

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เคหกิจเกษตรกับงานส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเกษตร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กรมส่งเสริมการเกษตร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2559). *แนวการศึกษาชุดวิชาการส่งเสริมเคหกิจเกษตร โครงการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมส่งเสริมการเกษตร*. คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร.

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การพัฒนาและการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและท้องถิ่นเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์การศาสนา

การจัดการความรู้. (2561). จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้

กลุ่มงานเคหกิจเกษตร. (2529). *งานเคหกิจเกษตร.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.

จินดา ขลิบทอง และเบญจมาศ อยู่ประเสริฐ. (2547). สตรีกับการพัฒนา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาองค์กรเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร* (หน่วยที่ 14). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จินดา ขลิบทอง. (2556). กระบวนการวิจัยทางส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยและสถิติเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร* (หน่วยที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จำนง อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ. (2540). *สังคมวิทยา.* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). *ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2561, จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1314&read=true&count=true%E0%B8%97:%2003.

ชุติกาญจน์ คำนา. (2557). *การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ดิเรก ฤกษ์หร่าย. (2527). *การส่งเสริมการเกษตร : หลักการและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

ทำนอง สิงคาลวนิช. (2525). ความหมาย ปรัชญานโยบายและวัตถุประสงค์ ของการส่งเสริมการเกษตร. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร.

ทำนอง สิงคาลวณิช. (2514). *การเกษตรกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามมิตรไทย.

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. (2539). *ทฤษฎีการบริหารและการจัดองค์การ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นวนิต เนียมมาลัย. (2551). *สมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปิยฉัตร แก่นจันทร์. (2548). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติในการผลิตปลาสวยงามตามมาตรฐานการจัดการฟาร์มเพาะเลี้ยงปลาสวยงามเพื่อการส่งออกของเกษตรกร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ประเภทของแหล่งการเรียนรู้. (2554). สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562, จาก https://sites.google.com/site/punaoy/kha/phumipayya-1/praphethkhxnghaelngkarreiynru

ปาริชาติ ศรีวิพัฒน์. (2554). *การพัฒนางานเคหกิจเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์. (2560). แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาการเกษตร ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา* (หน่วยที่ 4). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พึงพิศ ดุลยพัชร์. (2529). *การส่งเสริมเคหกิจเกษตร*. กรมส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ

พนัส หันนาคินทร์. (2546). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิฆเนศ.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พีรพร พร้อมเทพ. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2560 - 2564 เอกสารประกอบการบรรยายโครงการสัมมนาระบบส่งเสริมการเกษตร MRCF และแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2560 - 2564.* สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2561, จาก https://www.doae.go.th/doae/upload/files/2560-2564.pdf

มาฆะ ขิตตะสังคะ. (2536). *แนวทางการส่งเสริมงานเคหกิจเกษตรตามนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.

ยุพเรศ เชาว์วิทยา. (2556). *การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

วิฑูรย์ ฐานเมธี. (2553). *การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู.* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

วันพบ สารบรรณ. (2533). *ความคิดเห็นของครูที่ปรึกษากิจกรรมที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกองกลางมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิภาพร สงวนดี. (2561). *การพัฒนาบุคลากรในงานส่งเสริมการเกษตรภาคตะวันออก (ข้อเสนอแนวคิด).* สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง.

วรทัศน์ อินทรัคคัมพร. (2556). *หลักการส่งเสริมการเกษตร.* สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2561, จาก http://agecon-extens.agri.cmu.ac.th/Course_online/Course/352311/2.pdf

วัลลภ พรหมทอง. (2541). หลักและวิธีการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ: ฟิสิกซ์เซ็นเตอร์.

วสันต์ กู้เกียรติกูล. (2547). *ความต้องการและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในงานส่งเสริมการเกษตรในภาคใต้.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคลากรภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สดศรี ทุมมาเกตุ. (2558). *แนวทางการส่งเสริมด้านเคหกิจเกษตรสาหรับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในจังหวัดฉะเชิงเทรา.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2544). *กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ*.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.

สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ธีรชาติ ธรรมวงค์. (2556). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)*. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ.

สุโท เจริญสุข. (2535). *หลักจิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แพร่พิทยา

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559). *แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562, จาก http://tarr.arda.or.th/static2/docs/development_plan2559.pdf

อักษร สวัสดี. (2542). *ความรู้ความเข้าใจและตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย:กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ*. (วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อ้อมใจ วงษ์มณฑา. (2555). *ความคาดหวังของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาต่อบทบาทการส่งเสริมการบริหารงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรมของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามโครงการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม □□□□

แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ แหล่งความรู้ ด้านเคหกิจเกษตร บทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตร ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรในภาคตะวันออก คำตอบในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบคำถามทุกข้อ

2. เลขที่แบบสอบถามมีไว้เพื่อติดตามแบบสอบถามเท่านั้น

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

คำชี้แจง : [โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หรือเติมข้อความในช่องว่าง]

1.1 เพศ

□ 1) ชาย □ 2) หญิง

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

1.3 สถานภาพสมรส

□ 1. โสด □ 2. สมรส

□ 3. หม้าย □ 4. หย่าร้าง

□ 5. แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านคือ

□ 1. ปวส.หรือเทียบเท่า □ 2. ปริญญาตรี

□ 3. ปริญญาโท □ 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

1.5 สาขาวิชาที่จบการศึกษา.....

1.6 ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด.....ปี

1.7 ระยะเวลารับราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร.....ปี

1.8 ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร.....ปี

1.9 ระดับตำแหน่งราชการ

□ 1. พนักงานราชการ

□ 2. ข้าราชการ

□ 1) ระดับปฏิบัติการ

□ 2) ระดับชำนาญการ

□ 3) ระดับชำนาญการพิเศษ

□ 3. อื่น ๆ (ระบุ).....

1.10 เงินเดือนที่ได้รับ……..บาท

1.11 สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

☐ 1. สำนักงานเกษตรอำเภอ

1) ตำบลที่รับผิดชอบทั้งหมด.....ตำบล จำนวนหมู่บ้าน .....หมู่บ้าน

2) ตำบลที่มีงานด้านเคหกิจเกษตรที่รับผิดชอบ..... ตำบล

จำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร.....กลุ่ม

☐ 2. สำนักงานเกษตรจังหวัด

☐ 3. ศูนย์ปฏิบัติการ

☐ 4. เขต

ตอนที่ 2 ความรู้และแหล่งความรู้ด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

2.1 ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร

คำชี้แจง : [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ลง ในตาราง ตามความรู้ ความเข้าใจ หรือความคิดเห็นของท่าน]

ประเด็นความรู้	ความรู้	
	ถูก	ผิด
1. งานส่งเสริมเคหกิจเกษตร คือ การพัฒนาการวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ เช่น การแปรรูปอาหาร การถนอมอาหาร โภชนศึกษา การปรับปรุงสภาพพื้นที่การเกษตรดีที่เหมาะสม		
2. เคหกิจเกษตรมีชื่อภาษาอังกฤษว่า Home Economics		
3. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถือเป็นบทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร		
4. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรอาจไม่จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของพื้นที่ที่รับผิดชอบก็ได้		
5. การประสานงานกับบุคคลและบูรณาการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ใช่บทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานเคหกิจเกษตร		
6. การส่งเสริมการปลูกผักสวนครัวที่ปลอดภัยไว้บริโภค ถือเป็นหน้าที่อีกอย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร		
7. งานส่งเสริมเคหกิจเกษตร ครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิตทั้งหมด 5 ด้าน		

ประเด็นความรู้	ความรู้	
	ถูก	ผิด
8. ด้านการสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน คือด้านหนึ่งของงานส่งเสริมเคหกิจเกษตร		
9. งานเคหกิจเกษตรเน้นหนักการมีทักษะในการทำอาหารในครัวเรือน		
10. บทบาทและภารกิจของผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับศูนย์ปฏิบัติการ มีหน้าที่ศึกษา ทดสอบและพัฒนาเทคโนโลยีด้านเคหกิจเกษตร		
11. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรต้องมีความรู้เรื่องการสร้างสุขภาวะในครัวเรือนและอาชีพการเกษตรเท่านั้น		
12.การให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนางานด้านส่งเสริมเคหกิจเกษตรและศักยภาพสตรีในภาคเกษตรให้บรรจุในแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล คือบทบาทและภารกิจของผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมเคหกิจเกษตรระดับอำเภอ		

2.2 ความรู้ที่ได้รับจากแหล่งความรู้เกี่ยวกับงานด้านเคหกิจเกษตร

คำชี้แจง : [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง ระดับการได้รับความรู้]

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

ประเด็นแหล่งความรู้	ระดับการได้รับความรู้				
	1	2	3	4	5
1. สื่อบุคคล					
1) ผู้บังคับบัญชา					
2) เพื่อนร่วมงาน					
3) เจ้าหน้าที่ระดับกรม/เขต/จังหวัด					
4) เจ้าหน้าที่ภาคเอกชน					
5) ผู้นำท้องถิ่น/ผู้นำชุมชน					
6) นักวิชาการ/องค์กรจากสถาบันการศึกษา					
2. สื่อกลุ่ม					
1) การศึกษาดูงาน					
2) การฝึกอบรม/สัมมนา					

ประเด็นแหล่งความรู้	ระดับการได้รับความรู้				
	1	2	3	4	5
3) การประชุม					
4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
3. สื่อสารมวลชน					
1) วิทยุกระจายเสียง					
2) โทรทัศน์					
3) การจัดนิทรรศการ					
4) การจัดงานรณรงค์ประชาสัมพันธ์					
4. สื่อสิ่งพิมพ์					
1) คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร					
2) ป้ายประชาสัมพันธ์					
3) เอกสารเผยแพร่					
4) หนังสือพิมพ์					
5) วารสาร					
5. สื่อออนไลน์					
1) website					
2) line					
3) video conference					
4) youtube					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

คำชี้แจง : [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ลง ในตารางระดับความคิดเห็น ต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ และบทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง]

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

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้					บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ										
1) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่นๆ										
2) วิเคราะห์พัฒนารูปแบบการส่งเสริมเคหกิจเกษตร										
3) กำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมเคหกิจเกษตร										
2. ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ										
1) ส่งเสริมการถนอมอาหารและการแปรรูปผลผลิตเกษตร										
2) ส่งเสริมการจัดการบ้านเรือน										
3) ส่งเสริมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน										
4) ส่งเสริมการปรับปรุงท่าทางการทำงาน										
3. ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้										
1) สร้างการยอมรับและเข้าใจปัญหาที่แท้จริง										
2) ส่งเสริมให้เกษตรกรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ										
4. ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน										
1) ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย										
2) การประสานงานผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ทางการเกษตร										

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้					บทบาทหน้าที่ที่ได้ดำเนินการจริง				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3) การบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง										
5. ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ										
1) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านอาหารและโภชนาการ										
2) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้										
3) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือน										
4) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน										
5) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงท่าทางการทำงาน										
6. ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง										
1) ส่งเสริมเคหกิจเกษตรให้เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกรและบุคคลเป้าหมาย										

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงานด้านเคหกิจเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

คำชี้แจง : [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ลง ในตารางระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน]

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

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน				
	1	2	3	4	5
1) ภาวะงานที่รับผิดชอบ					
2) ความรู้ความเข้าใจในงานเคหกิจเกษตร					
3) งบประมาณสนับสนุน					
4) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน				
	1	2	3	4	5
5) ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงาน					
6) ความชัดเจนของนโยบาย					
7) การติดตามนิเทศงาน					
8) ทีมงาน/เพื่อนร่วมงาน					
9) การสื่อสาร					
10) ความร่วมมือของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร					
11) แหล่งข้อมูล ข่าวสาร					
12) สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน					
13) กิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย					
14) ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร					
15) สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร					

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

5.1 ปัญหาในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

คำชี้แจง : [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ลง ในตารางระดับปัญหา ตามความคิดเห็นของท่าน]

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

ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา				
	1	2	3	4	5
1. ด้านเกษตรกร					
1) กลุ่มไม่เข้มแข็ง					
2) กลุ่มกลายเป็นธุรกิจของคนเดียว					
3) เกษตรกรสับสนเนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายของหลายหน่วยงาน					
4) กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความคุ้นเคยกับสมาชิกกลุ่ม					
5) กลุ่มมุ่งเข้าเป็นวิสาหกิจชุมชนมากกว่าการเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร					
2. ด้านเจ้าหน้าที่					
1) เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และมีงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก					
2) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน					

ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา				
	1	2	3	4	5
3) ขาดเจ้าหน้าที่ที่จบทางด้านคหกรรมศาสตร์โดยตรง					
4) เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน					
5) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร					
6) ขาดการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพงานเคหกิจเกษตร					
3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย					
1) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร					
2) นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน					
3) นโยบายมีความเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้					
4) บทบาท หน้าที่ รวมถึงนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ขาดการบูรณาการ					
4. ด้านอื่น ๆ					
1) งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ					
2) วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ และชำรุดไม่พร้อมใช้งาน					

ปัญหาอื่น ๆ (ระบุ)

1. ด้านเกษตรกร

……

……

2. ด้านเจ้าหน้าที่

……

……

3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย

……

……

4. ด้านอื่น ๆ

……

……

5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านเคหกิจเกษตร

คำชี้แจง : [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ลง ในตารางระดับข้อเสนอแนะ ตามความคิดเห็นของท่าน]

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

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านเกษตรกร					
1) ยกระดับความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรจัดทำแผนพัฒนาองค์กรเกษตรกรและพัฒนางานเคหกิจเกษตร					
2) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย ให้เข้มแข็ง และบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่าย					
3) ส่งเสริมและพัฒนาให้กลุ่มมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและชัดเจน					
4) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ชัดเจน					
2. ด้านเจ้าหน้าที่					
1) ปรับทัศนคติการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เห็นความสำคัญของงานเคหกิจเกษตร					
2) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ					
3) จัดให้มีเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรอำเภอละ 1 คน รับผิดชอบเฉพาะงานเคหกิจเกษตร					
4) ส่งเสริม พัฒนาความรู้และทักษะด้านเคหกิจเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
5) จัดสัมมนาผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตรทุกระดับทั่วประเทศ เพื่อวางแผน ปรับปรุง การดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
6) มีระบบสารสนเทศในการให้ความรู้ และพัฒนางานเคหกิจเกษตร					
7) สร้างทีมงานที่เข้มแข็งระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเคหกิจเกษตร เพื่อปรับระบบการทำงานเป็นแบบองค์รวม					
3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย					
1) กรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรทุกระดับให้ชัดเจน					
2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานเคหกิจเกษตร					
3) ควรมีนโยบายสนับสนุนงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
4) ควรมีนโยบายแผนการดำเนินงานเคหกิจเกษตรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมดำเนินการได้จริงในพื้นที่					

ประเด็นเสนอแนะ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
5) ปรับลดภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรงให้น้อยลงและทำงานตามภารกิจให้มากขึ้น					
6) ควรส่งเสริม/สนับสนุนเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรให้ทำงานตรงกับสายงานเพราะจะทำให้เกิดความรักความผูกพันในงานเคหกิจเกษตร					
7) กรม/เขตควรให้ความสำคัญต่อการติดตามนิเทศงานจังหวัดอำเภอเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน					
8) กรมส่งเสริมการเกษตรควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตร					
4. ด้านอื่น ๆ					
1) ควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย					
2) ประชาสัมพันธ์งานเคหกิจเกษตรทุกรูปแบบ เช่น โทรทัศน์ และสื่อต่าง ๆ เป็นต้น					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ระบุ)

1. ด้านเกษตรกร

……

……

2. ด้านเจ้าหน้าที่

……

……

3. ด้านผู้บริหาร/นโยบาย

……

……

4. ด้านอื่น ๆ

……

……

ภาคผนวก ข

แบบสนทนากลุ่ม

แบบสนทนากลุ่ม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ในภาคตะวันออก

……

ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีประเด็น ดังนี้

1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ทั้ง 6 ด้าน

(1) ด้านการศึกษาสถานการณ์ในพื้นที่รับผิดชอบ

(2) ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

(3) ด้านการส่งเสริมกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรับรู้

(4) ด้านการประสานงานและบูรณาการการทำงาน

(5) ด้านการบริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางสื่อ

(6) ด้านการสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

2) ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหิจเกษตร

(1) ปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร ที่ผ่านมา

- ด้านเกษตรกร

……

- ด้านเจ้าหน้าที่

……

- ด้านผู้บริหาร/นโยบาย

……

- ด้านอื่น ๆ

……

(2) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

- ด้านเกษตรกร

……

- ด้านเจ้าหน้าที่

……

- ด้านผู้บริหาร/นโยบาย

.....

- ด้านอื่น ๆ

.....

3) การวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ประเด็นวิเคราะห์เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร และTOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบงานเคหกิจเกษตร

4) แนวทางในการพัฒนางานส่งเสริมเคหกิจเกษตร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุนทรี สังกะเพศ
วัน เดือน ปีเกิด	22 มิถุนายน 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปี 2553
สถานที่ทำงาน	สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง
ตำแหน่ง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ