

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ในเขตภาคเหนือตอนบน

นายอายุมงคล แสนปัญญา

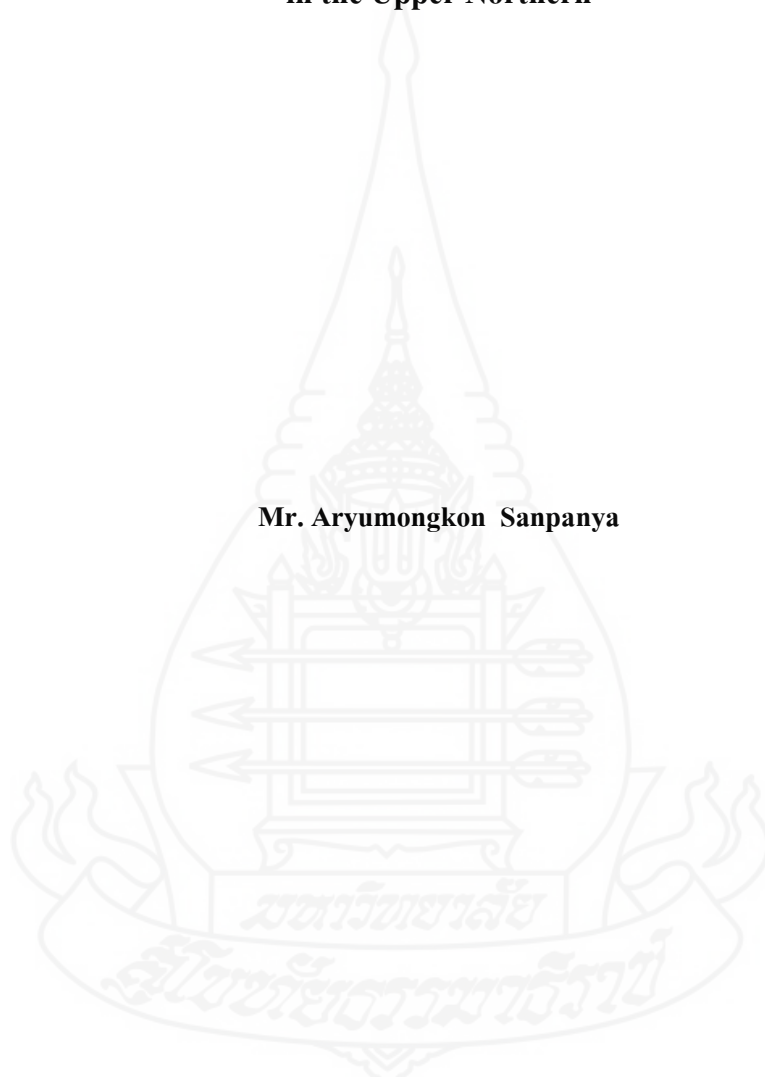


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Relating to Performance of Agricultural Extension Officers
in the Upper Northern**

Mr. Aryumongkon Sanpanya



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

2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ในเขตภาคเหนือตอนบน
ชื่อและนามสกุล นายอายุมงคล แสนปัญญา
แขนงวิชา ส่งเสริมการเกษตร
สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช คุรุาเมือง แสนเสริม

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



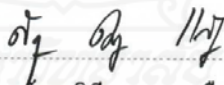
..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมจิต โยชะคง)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช คุรุาเมือง แสนเสริม)

.....

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์รสลิน ศิริยะพันธุ์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ในเขตภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัย นายอายุมงคล แสนปัญญา รหัสนักศึกษา 2589000518 **ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
(ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน
(2) รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช คุรุทเมือง แสนเสริม **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 3) ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 5) ปัญหา และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 538 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 53.7 เป็นเพศชาย ส่วนมาก มีอายุระหว่าง 51-60 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 48.10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,604.59 บาท มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 1.95 ปี มีอายุราชการเฉลี่ย 24.12 ปี มีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบเฉลี่ย 1,216.40 ครัวเรือน มีระยะทางไกลสุดระหว่างสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ เฉลี่ย 30.45 กิโลเมตร และใช้เวลาเดินทางเฉลี่ย 28.14 นาที 2) การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับมาก มีความคิดเห็นในการทำงานในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก มีความศรัทธาต่อผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมในระดับปานกลาง 3) การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาทางด้านแล้วปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงาน 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเชิงบวก ได้แก่ อายุราชการ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม และมี 1 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบคือ จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ 5) ปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน และมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการทำงานในพื้นที่ และ นโยบายต้องมีความชัดเจน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

คำสำคัญ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

Thesis title: Factors Relating to Performance of Agricultural Extension Officers in the Upper Northern

Researcher: Mr. Aryumongkon Sanpanya; **ID:** 2589000518;

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

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

(2) Dr. Sineenuch Krutmuang Sanserm, Associate Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The objectives of this research were to study 1) demographics of agricultural extension officers in the upper northern region; 2) factors related to their work; 3) their work performance; 4) factors related to their work performance; and 5) problems and recommendations for increasing their work performance.

The study population was 538 agricultural extension officers in the upper northern region, out of which a sample population of 229 was chosen through multi-level sampling. The data collection tool was a questionnaire. Data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, maximum, minimum, standard deviation and multiple regression analysis.

The results showed that 1) 53.7% of the samples were male, most in the 51-60 age range (mean age 48.10), educated to bachelor's degree level, and held the position of expert level agricultural extension academic. Their mean income was 34,604.59 baht a month. They had on average of 1.95 years experience working somewhere else before joining the Agriculture Department. Their average years of work service were 24.12. They were responsible for on average 1,216.40 households in their work area. On average, the furthest distance from their office to their area of responsibility was 30.45 km, with an average travelling time of 28.14 minutes. 2) For factors related to their work, most officers had a high level of knowledge about their work; a medium level opinion about their work; a high level of incentive for achievement; a medium level of faith in their leaders; and a medium level opinion about training they had received. 3) Overall, their work performance was rated at high level. The average scores were high level for all topics, including knowledge transfer, service provision, following work policies, and coordination. 4) The factors that were positively correlated to work performance were years of service, knowledge about work, opinion of work, faith in leaders, and training. Only one factor was negatively correlated to work performance, and that was number of households in the officer's area of responsibility. 5) The problems encountered by agricultural extension officers were lack of clarity of the boundaries and extent of their work responsibilities and budget limitations. Their recommendations for improvement were allocation of a sufficient budget for the work required in their area, and greater clarity and continuity in work policies.

Keywords: Factors Relating, Agricultural Extension Officers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เขียวหวาน และรองศาสตราจารย์ ดร. สนิษฐา คุรุทเมือง แสนเสริม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมจิต โยธะคง ซึ่งให้เกียรติมาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้แนวคิด คำแนะนำมาปรับปรุงและพัฒนาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบนทุกคน ที่เอื้อต่อการตอบแบบสอบถามให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่อยู่เบื้องหลังในความสำเร็จที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณ แด่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

อายุมงคล แสนปัญญา

พฤษภาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	7
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	15
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	17
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	20
แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธาต่อผู้นำ	23
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	27
ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	57
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	62
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	71
ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	82
ตอนที่ 5 การพิสูจน์สมมติฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปการวิจัย	98
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	124
ก แบบสอบถาม	125
ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	137
ประวัติผู้วิจัย	145

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	51
ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	58
ตารางที่ 4.2 ปัจจัยอื่น ๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	61
ตารางที่ 4.3 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	63
ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นในการทำงาน	66
ตารางที่ 4.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	67
ตารางที่ 4.6 ความศรัทธาต่อผู้นำ	68
ตารางที่ 4.7 การฝึกอบรม	69
ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	70
ตารางที่ 4.9 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการถ่ายทอดความรู้	71
ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริการ	74
ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย	76
ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการประสานงาน	79
ตารางที่ 4.13 สรุปประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	81
ตารางที่ 4.14 ปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	82
ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	85
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์	89
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เมื่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตร	93
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (ครั้งที่ 2) เมื่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตร	95
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน	97

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร	11
ภาพที่ 3.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	50



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดี มีสุขอย่างยั่งยืน ตามคำขวัญที่ว่า “กรมส่งเสริมการเกษตรมีคุณอยู่ทั่วทุกทิศ เป็นมิตรแห่งของเกษตรกร” มีพันธกิจที่หลากหลายกล่าวคือ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบคลุมเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้ง ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิต และจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด อีกทั้งยังให้บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกร และที่สำคัญคือ ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกพันธกิจมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดี กินดีอยู่ดี มีความสุข ซึ่งได้ดำเนินการด้วยดีเรื่อยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559)

ในเขตภาคเหนือตอนบน ภายใต้การบริหารของ สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง เชียงราย ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน ได้สนองนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร ปฏิบัติตามพันธกิจและนโยบายซึ่งผลการดำเนินงานก็บรรลุเป้าหมายเสมอมา แต่ในปัจจุบันมีสถานการณ์หลายอย่างส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตรและเกษตรกร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การเปิดเสรีทางการค้า ความมั่นคงด้านอาหาร ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมไปถึงการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นต้น ภาคการเกษตรซึ่งเป็นสาขาการผลิตหลักของประเทศต้องมีการปรับตัว กรมส่งเสริมการเกษตรในฐานะที่มีบทบาทภารกิจหลักในการดูแลและพัฒนาเกษตรกร ต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านต่างๆ ให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องและเป็นปัจจุบัน มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในทุกระดับ ซึ่งสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตรก็คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นผู้ประสานงานในการรับนโยบายเพื่อไปถ่ายทอดให้เกษตรกรในพื้นที่ได้เข้าใจและปฏิบัติตาม จึงควรมีการพัฒนาตัวเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

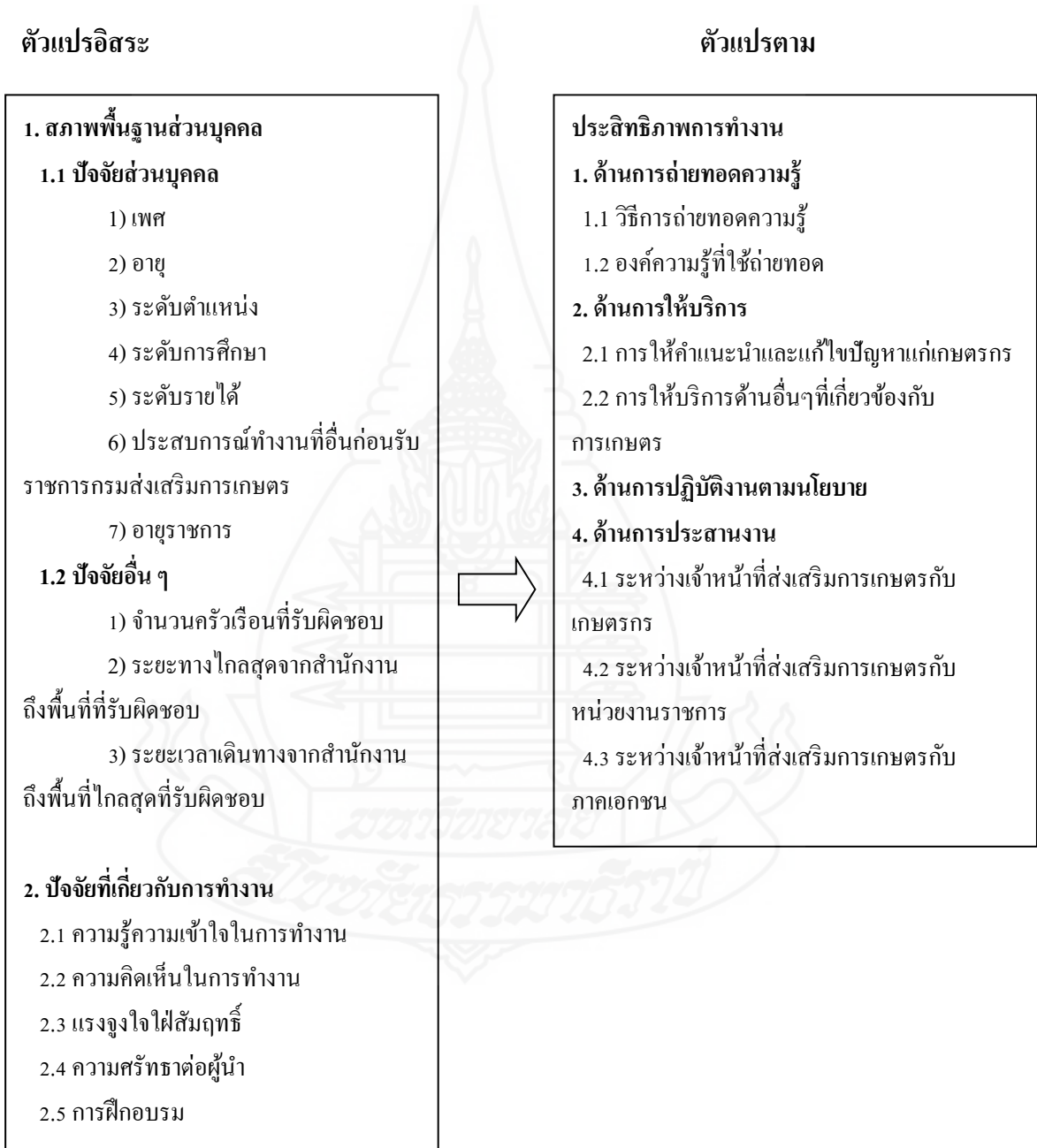
ดังนั้นการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันนั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เกษตรกรบางกลุ่มสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น ทำให้มีความต้องการความรู้ทางการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไป คือ คาดหวังความรู้และเทคโนโลยีที่มากกว่าการสืบค้นข้อมูลจากระบบสารสนเทศ ในขณะที่เกษตรกรบางกลุ่มยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารโดยการสืบค้นข้อมูลได้เอง ทำให้กรมส่งเสริมการเกษตรได้ปรับกระบวนการทำงานและกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อสนองตอบความต้องการของเกษตรกรทุกกลุ่ม ทำให้ภารกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีมากขึ้น แต่จำนวนเจ้าหน้าที่ยังมีเท่าเดิม อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรก็เป็นได้ จึงเป็นที่มาของปัญหาการวิจัยในครั้งนี้ และเป็นเหตุผลสนับสนุนว่าควรที่จะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน
- 2.3 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน
- 2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน
- 2.5 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน มีกรอบแนวคิดการวิจัยและตัวแปรตามภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนรับราชการกรมส่งเสริมการเกษตร อายูราชการ จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินงานจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ คือ ศึกษากลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งประกอบไปด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน จำนวน 538 คน

5.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึง สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน ประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน รวมทั้ง ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน และปัญหา และข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

5.3 ขอบเขตเชิงเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน ในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม 2559 -กุมภาพันธ์ 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบตำบลในเขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน

6.2 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพตามกระบวนการ 4 ด้าน คือ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงาน

6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม

6.4 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ หลักการส่งเสริมการเกษตร วิธีการส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร การส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่ นโยบายลดต้นทุนการผลิต หลักการพัฒนาเกษตรกรรมผ่าน สบคต. และศพก. หลักการจัดการพื้นที่การผลิตสินค้าเกษตร (zoning) ระบบส่งเสริมการเกษตร หลักการ 5 Smart การส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ การปรับปรุงทะเบียนเกษตรกร หลักการแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ และการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร เป็นต้น

6.5 ความคิดเห็นในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของตนว่า หน่วยงานมีการจัดเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรตามความสามารถหรือไม่

6.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้ง นำผลตอบกลับหรือจุดบกพร่องมาแก้ไขเพื่อเพิ่มมาตรฐานงานของตนเอง และพึงพอใจกับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความยากง่ายของงาน

6.7 ความศรัทธาต่อผู้นำ หมายถึง ความรู้สึกเลื่อมใสศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การบริหารจัดการองค์กร และการให้การช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆ

6.8 การฝึกอบรม หมายถึง การที่หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น

6.9 การปฏิบัติงานตามนโยบาย หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2559 ได้แก่

6.9.1 การยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินงานและส่งเสริมให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง

6.9.2 การส่งเสริมการเกษตรโดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกรเป็นหลัก

6.9.3 การขับเคลื่อนนโยบายลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันแก่กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย

6.9.4 การใช้ ศบกต. เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และใช้ ศพก. เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติของเกษตรกรได้อย่างเป็นรูปธรรม

6.9.5 การจัดการพื้นที่การผลิตสินค้าเกษตร (zoning)

6.9.6 การใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ให้เกิดผลสำเร็จที่ชัดเจน

6.9.7 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพ, Smart Officer และผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

6.9.8 การดำเนินการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรให้สำเร็จอย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

6.9.9 การจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต (Field day) ทุกคืนปีการผลิต

6.9.10 การส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 นำผลการวิจัยไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

7.2 นำปัญหา และข้อเสนอแนะ มาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อนำมาใช้สำหรับการกำหนดกรอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ตัวแปรของการศึกษา รวมทั้งการกำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือการ รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ 8 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธาต่อผู้นำ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
7. ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2554, น.114) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมากน้อยแค่ไหน ใช้เวลา งบประมาณ และแรงงานไปมากน้อยเพียงใด และเป็นผลดีต่อผู้มารับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความ สามัคคีและมีความสุข เป็นผลดีต่อผู้รับบริการและส่วนรวม แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย สอดคล้องกับ วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, น.34) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบ ของทรัพยากรที่ใช้ไปหรือต้นทุน เมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, น. 11) ซึ่งกล่าวไว้ว่า

ประสิทธิภาพหมายถึง การวัดทรัพยากรที่ถูกใช้ไปได้อย่างประหยัดหรือเป็นการวัดต้นทุนทรัพยากรที่ใช้ไปเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีต้นทุนต่ำทั้งแรงงานและวัสดุ โดยใช้คนเท่าเดิมแต่ได้ปริมาณงานมากขึ้น งานเท่าเดิมแต่ใช้จำนวนคนน้อยลง และคุณภาพของงานต้องดีกว่าเดิม หรือเท่าเดิมเป็นอย่างน้อย

Simon (1960 อ้างอิงใน ศิริวิษญู เวชกิจ, 2556, น. 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต หรือเป็นส่วนระหว่างการลงทุนเพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งในทางสังคมศาสตร์จะสามารถวัดได้เพียงประสิทธิภาพในเชิงเปรียบเทียบ สอดคล้องกับ วูส (Vause, 1997, pp. 139-159) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือบริการกับปัจจัยนำเข้าของทรัพยากรอันจำเป็นในการผลิต และสามารถให้ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรสิ่งของทางกายภาพ และทรัพยากรเงินอย่างมีประสิทธิภาพผล

สมใจ ลักษณะ (2549, น. 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยใช้ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ค้นพบวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2549, น. 135-139) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การประหยัดทรัพยากรหรือค่าใช้จ่ายคือการลดต้นทุน 3 อย่าง คือ ต้นทุนประเมิน ต้นทุนป้องกัน ต้นทุนล้มเหลว และลดความสูญเสียเปล่า 7 อย่าง คือ ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการผลิตที่บกพร่อง ความสูญเสียเปล่าจากการผลิตที่มากเกินไป ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากความล่าช้า ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากงานที่อยู่ระหว่างการผลิต ความสูญเสียที่เกิดจากการขนส่ง ความสูญเสียเปล่าจากกระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ และความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการเคลื่อนไหวหรือการกระทำที่ไม่จำเป็น

กันตยา เพิ่มผล (2550, น. 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สิ่งที่ย้อนเข้าไปหลายๆ อย่างนั้นประกอบได้ดีเพียงใด หรืองานที่ทำอยู่สำเร็จไปได้ดีเพียงไหน ซึ่งก็คือความสามารถในการรักษาระดับการผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยใช้เวลาน้อยและทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด ดังสมการนี้

$$\text{ประสิทธิภาพ} = \text{ประโยชน์} / \text{ต้นทุน}$$

หากผลลัพธ์ที่ได้เท่ากับ 1 หมายถึงคุ้มทุน และหากผลลัพธ์มากกว่า 1 หมายถึงกำไร หรือมีประสิทธิภาพนั่นเอง ในขณะที่ ฌ็อง-ฌัก อีเลียส (2544, น. 410) พิจารณาประสิทธิภาพจากความสามารถในการแปรรูปปัจจัยนำเข้า (Input) ให้เป็นผลลัพธ์ในปริมาณที่ต้องการ ซึ่งพิจารณาเปรียบเทียบเป็นร้อยละ ดังสมการนี้

$$\text{ประสิทธิภาพ} = (\text{ผลลัพธ์} / \text{ปัจจัยนำเข้า}) \times 100$$

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 225) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการ คือ ความสามารถในการจัดการทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพวัดจาก อัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (Input) และผลลัพธ์ (Output) โดยใช้ ทรัพยากรน้อยที่สุดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด
- 2) ด้านการโฆษณา หมายถึง การวางแผนการใช้สื่อที่เสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด
- 3) ด้านการผลิตหรือการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิตที่แท้จริงกับ ผลผลิตมาตรฐาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลการงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ งานสำเร็จทันเวลา งานมีมาตรฐานถูกต้องเชื่อถือได้ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดทั้งเงินทั้งทรัพยากร และก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือผลลัพธ์ในแง่บวก ทั้งในด้านองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานซึ่งวัดได้ในเชิงเปรียบเทียบ คือ หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และหากผลการงานไม่ดี ถือว่ามีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

นอกจากการมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแล้ว องค์กรควรมี ประสิทธิภาพควบคู่ไปด้วยกัน ซึ่ง ชงชัย สันติวงษ์ (2541, น. 30) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร ดังนั้นหากผลการงานของบุคลากรในองค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ บทบาทและหน้าที่ขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมด้วย

1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

วรทัศน์ อินทรคัมพร (2557, น. 1) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ที่มีหน้าที่ นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีบุคคลต่างๆ ในครอบครัวของเกษตรกรเป็นบุคคลเป้าหมาย คำว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นคำที่รู้จักกันไม่แพร่หลายนัก ทั้งๆ ที่ประเทศไทยมีหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีงานส่งเสริมการเกษตรในแต่ละหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรหรือ บุคคลที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์หลักของ หน่วยงานนั้นๆ อย่างไรก็ตาม บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จะมีลักษณะเป็นการกระตุ้น การชี้แนะ การสนับสนุนทางด้านความรู้และเทคโนโลยีเพื่อให้ เกษตรกรเข้าใจ รู้จักปัญหาทางการเกษตรที่ตนเองประสบอยู่ เกิดภาวะต้องการการเปลี่ยนแปลง หรือต้องการปรับปรุงกรรมวิธีการผลิตทางการเกษตรให้ดีขึ้น เพื่อความสนใจและต้องการรับเอา

เทคโนโลยีการเกษตรใหม่ เข้าไปปรับปรุงในไร่นาของตนเอง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรก็ เช่นเดียวกับนักส่งเสริมอาชีพในสายงานอื่นๆ ที่มีจุดหมายที่จะให้เกษตรกรรู้จักพึ่งตนเองและ แก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นพี่เลี้ยงคอยสนับสนุนทางด้านความรู้ และเทคโนโลยี สำหรับใช้ประกอบการในไร่นาของเกษตรกร ในขณะที่ ทำนอง สิงคาลวณิช (2525, น. 148-149) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีหน้าที่นำเอาความรู้ไปเผยแพร่แก่ ประชากรเกษตร ให้ประกอบการเกษตรให้ได้ผลดี จึงไม่ควรบริการสิ่งของเครื่องใช้ ยกเว้นเอกสาร เกษตรเพื่อมีไว้เป็นเครื่องมือ ทั้งนี้เพราะความรู้คือปัญญา เมื่อมีปัญหาย่อมไม่มีปัญหาในการค้นหา สิ่งที่ต้องการ อุทาหรณ์ว่า การที่ช่วยให้ใครคนหนึ่งมีปลาบริโภคนั้น ไม่ควรจะหาปลามาให้ บุคคลนั้นกิน แต่ควรสอนให้เขารู้จักวิธีหาปลา เพื่อว่าจะได้หาปลากินเองเป็นในวันข้างหน้า

ดังนั้นเพื่อให้การทำงานส่งเสริมการเกษตรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2558, น. 49) จึงได้รวบรวมบทบาทที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรไว้สอดคล้องกับ สุรพล เศรษฐบุตร (2557, น. 7) ดังนี้

1.2.1 การถ่ายทอดความรู้

การถ่ายทอดความรู้คือการนำความรู้และเทคโนโลยีการเกษตรมาถ่ายทอด หรือนำมาปรุงแต่งให้อยู่ในรูปที่เข้าใจง่ายและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นสามารถนำไปปฏิบัติได้ และถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวไปสู่เกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกษตรกร นำเอาความรู้เทคโนโลยีนั้นมาปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเอง สามารถลดความเสี่ยงในการ ประกอบการ สามารถเลือกปัจจัยการผลิตได้อย่างฉลาด กล่าวคือประหยัดและเกิดประโยชน์เต็มที่ ตัวอย่างเช่น แผนพัฒนาอาชีพเกษตรกรในพื้นที่โครงการปรับปรุงระบบชลประทานขนาดใหญ่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรโดยความร่วมมือกับ นักวิชาการต้องทดสอบพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับสภาพดินฟ้าอากาศในพื้นที่นั้นก่อนว่า ข้าวพันธุ์ใด เป็นพันธุ์ที่เหมาะสม ขึ้นได้ดี ให้ผลผลิตสูง ตลอดจนมีคุณภาพดี ซึ่งปรากฏว่าเป็นพันธุ์หอมดอก มะลิ เมื่อสรุปผลได้ดังนี้แล้วจึงมีการส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้ให้เกษตรกรนั้นปลูกข้าวพันธุ์หอม ดอกมะลิในพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้

บทบาทการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้นี้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเปรียบเสมือน เป็นสื่อกลางระหว่างแหล่งความรู้กับเกษตรกรเป้าหมาย กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นผู้นำเอาความรู้เทคโนโลยีทางการเกษตรจากแหล่งความรู้ หรือแหล่งวิจัย เช่น กรมวิชาการเกษตร กรมปศุสัตว์ กรมประมง สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัย ฯลฯ มาถ่ายทอดหรือนำมาปรุงแต่งให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และลักษณะของการใช้ของเกษตรกรและถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องมีความรู้ในเรื่องการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี เพื่อเอาปัญหาทาง

การเกษตรกลับไปสู่แหล่งความรู้เพื่อการศึกษาวิจัย ปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้นกลับไปสู่เกษตรกรในลักษณะการสื่อสารสองทาง (Two Way Communication) ทั้งนี้เพื่อให้ความรู้และเทคโนโลยีการเกษตรมีความเหมาะสมกับสภาพการใช้ของเกษตรกรและเกิดประโยชน์สูงสุดนั่นเอง

บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงเปรียบเสมือนเป็นผู้ส่งข่าวสาร (Communicator) นำข่าวสารจากแหล่งความรู้คือจากนักวิจัยไปสู่เกษตรกรหรือผู้รับข่าวสาร (Receiver) ด้วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีศิลปะในการทำหน้าที่รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าว คือ ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ถ่ายทอดไปยังผู้รับข่าวสารหรือเกษตรกรอย่างครบถ้วน ซึ่งต้องใช้ความสามารถเป็นอย่างมาก ข่าวสารหรือความรู้และเทคโนโลยีจะมีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้รับและผู้ส่งด้วย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 บทบาทของนักส่งเสริมการเกษตร

ที่มา : บทบาทและคุณสมบัตินักส่งเสริมการเกษตร. ใน *กระบวนการวิชาส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนาชนบท*. บทที่ 4 (หน้า 3), โดย วรทัศน์ อินทร์คัมพร (2557) เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร นอกจากจะมีหน้าที่ที่รับผิดชอบประจำสำนักงาน ในด้านวิชาการหรือการเขียนเขียนแล้ว ยังต้องมีความรู้ในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ความรู้ทางด้านสัตสศนุปลูกณ์ต่างๆ ความรู้ทางด้านจิตวิทยา ความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ หรือความรู้ทางด้านประวัติศาสตร์และภูมิประเทศของพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเหล่านี้นำมาประมวล และใช้ในการวางแผนทำโครงการในการส่งเสริมการเกษตร

1.2.2 การให้บริการ

การให้บริการ เป็นอีกภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบไปด้วย การให้คำแนะนำแก้ไขปัญหแก่เกษตรกร และการให้บริการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกร โดยเฉพาะปัญหาของเกษตรกรในพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรับผิดชอบอยู่ เช่น ปัญหาผลผลิตต่อไร่ค่อนข้างต่ำ ปัญหาการระบาดของโรคและแมลงต่างๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องชี้แนะในสิ่งที่ถูกต้องแก่เกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรเกิดความศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในตัวของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพราะเมื่อเกษตรกรมีความเชื่อมั่นในตัว ของนักส่งเสริมการเกษตรแล้วจะเป็นการง่ายในการถ่ายทอดความรู้ในอนาคตต่อไป อย่างไรก็ตาม ในเรื่องของบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ชี้แนะนั้น ปัญหาต่างๆ ของเกษตรกรอาจแยกได้โดย อาจเป็นปัญหาที่เกษตรกรมักประสบอยู่เสมอและอาจเป็นปัญหาใหม่ ดังนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาอาจทำได้ดังนี้

- ปัญหาที่เกษตรกรมักประสบอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรให้ ความรู้ นำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมหรือความรู้ใหม่มาร่วมแก้ไขปัญหาโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วม เช่น การทำการเกษตรในฤดูแล้ง ซึ่งมักขาดน้ำที่ใช้ในการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควร แนะนำเกษตรกรให้ใช้พืชที่ใช้น้ำน้อย หรือหากมีงบของหมู่บ้านก็แนะนำให้สร้างแหล่งน้ำที่ใช้เพื่อ การเกษตร โดยแหล่งน้ำที่สร้างนั้นต้องมีความเหมาะสมในด้านเงินทุนและคุ้มค่าในการเอื้อ ประโยชน์ครอบคลุมให้แก่เกษตรกรทั้งหมู่บ้านด้วย

- ปัญหาใหม่ เช่น เกษตรกรในอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประสบปัญหา ผลผลิตข้าวตกต่ำซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนก่อนว่าปัญหาที่แท้จริงของ ผลผลิตตกต่ำคืออะไรซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วอาจพบว่า เกษตรกรทำนามีกระบวนการผลิตข้าวที่ ถูกต้องทุกขั้นตอน แต่ยังไม่ได้รับผลผลิตต่ำอยู่เนื่องจากใช้พันธุ์เดิม ดังนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรจึงต้องวางแผนจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าว ซึ่งอาจแนะนำพันธุ์ใหม่ จากพันธุ์เดิมเป็นพันธุ์ข้าวขาวดอกมะลิ 105 ซึ่งเป็นพันธุ์ที่สถานีทดลองข้าวพาน อำเภอพาน จังหวัด เชียงราย ทดสอบแล้วว่าเหมาะสมกับพื้นที่นี้ และให้ผลผลิตต่อไร่สูง ตลอดจนมีความต้านทานโรค แมลงได้ดี แนะนำให้เกษตรกรปลูกเพื่อแก้ไขปัญหา

1.2.3 การปฏิบัติงานตามนโยบาย

การปฏิบัติงานตามนโยบาย คือ การทำความเข้าใจ แปลความหมายของ นโยบายได้อย่างชัดเจนถูกต้อง แล้วนำไปปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยทั่วไป แล้วนโยบายอาจมีลักษณะที่ขาดความชัดเจนในตัวเองอยู่บ้าง กล่าวคือ นโยบายส่วนหนึ่งอาจมี ลักษณะเป็นเชิงอุดมการณ์ นโยบายเชิงทางเลือก และนโยบายเชิงมาตรการ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตร ในฐานะผู้รับนโยบาย ต้องทำความเข้าใจ ศึกษาองค์ประกอบของนโยบาย แยกส่วน สำคัญของนโยบายและแปลความหมายให้ถูกต้องชัดเจน แล้วนำมาวางแผนการทำงานให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย

1.2.4 การประสานงาน

การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบงานเพื่อให้ส่วนต่างๆ เข้าร่วมกัน โดยให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และไม่ทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือ เหลื่อมล้ำกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งงาน ส่งเสริมการเกษตรมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นการประสานงานจึงมีความสำคัญต่องานส่งเสริมการเกษตรมาก กล่าวคือ การประสานงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีลักษณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นคณะ ซึ่งการประสานงานเป็นเทคนิคในการ บริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านคน วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ นอกจากนี้แล้วยังช่วย ให้เกิดการประสานงานระหว่างแผนปฏิบัติการ และนโยบายให้สอดคล้องกันอีกด้วย การประสานงาน ส่งเสริมการเกษตรเป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกัน ต่างหน่วยงาน ของรัฐและเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้งานหรือโครงการส่งเสริมการเกษตรสามารถดำเนินไปด้วยดี และบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีบทบาทในการประสานงานกับกลุ่มคน 3 กลุ่ม คือ

1) เกษตรกร เป็นบุคคลเป้าหมายของงานส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทในการประสานงานและติดต่อกับเกษตรกรทั้งในด้านการขอความ ร่วมมือ การเยี่ยมชม หรือการถ่ายทอดความรู้ในวิธีต่างๆ อาจประสานงานผ่านผู้นำในท้องถิ่นให้ เป็นผู้นำในการรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร

2) หน่วยงานราชการในหน่วยเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรมีหน้าที่ประสานแผน ประสานกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายของหน่วยงาน ที่ทำร่วมกับ หน่วยงานราชการเดียวกันหรือต่างหน่วยงานรวมทั้งประสานงานกับผู้ประสานงานของหน่วยงาน อื่นๆ ด้วย เพื่อให้กิจกรรมหรือแผนนั้นๆ ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผล อีกทั้ง ประสานขอความร่วมมือนในการดำเนินโครงการในภาครัฐบาล เพื่อขอความสนับสนุนด้าน ต่างๆ ตามสมควร เช่น ด้านวิชาการพืช, สัตว์, ประมง, เงินทุน และปัจจัยการผลิต เป็นต้น โดยมีการ ติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อให้มั่นใจได้ว่ากิจกรรมหรือแผนงานที่ขอความสนับสนุน หรือขอความ ร่วมมือไปนั้น ได้รับการตอบสนองทันช่วงเวลา หรือมีข้อติดขัด ปัญหาและอุปสรรคอย่างไร เพื่อดำเนินการปรับแผนหรือหาช่องทางสนับสนุนและประสานแผนได้ทันทั่วถึง

3) ภาคเอกชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีหน้าที่ประสานความร่วมมือใน การดำเนินโครงการต่างๆ จากภาคเอกชนรวมทั้งขอรับความสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ด้านการตลาด และการสนับสนุนปัจจัยการผลิตต่างๆ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานวัดจากบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงาน

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน

อารี เพชรสุค (2530, น. 95) และ ธีัญญา ผลอนันต์ (2547, น. 77-79) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แบ่งได้เป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ศาสนา ภูมิลำเนา เชาวปัญญา อายุงาน ประสบการณ์ บุคลิกภาพ มุมมองต่อฝ่ายบริหาร ความสนใจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) ด้านงาน ได้แก่ ฐานะทางวิชาชีพ ทักษะในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ขนาดขององค์กรหรือหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างของงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนา ตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น
- 3) ด้านการจัดการ พิจารณาจาก ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความศรัทธาต่อผู้นำระดับสูง การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การปรับโครงสร้างของงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2521, น. 34) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งได้หยิบยกแนวคิดของ Haring Emerson ในหนังสือ Twelve Principle of Efficiency โดยมีหลัก 12 ประการ ดังนี้

- 1) ความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- 2) ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของตน
- 3) คำปรึกษาและแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 5) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 6) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการอย่างทั่วถึง
- 7) การทำงานต้องเชื่อถือได้ลับปล้นมีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันช่วยให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพ สำหรับงานวิจัยนี้ได้เลือกศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรมว่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน ในด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงานอย่างไร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

2.1 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

อุทุมพร ทองอุไทย (2523, น. 68) ได้กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสภาพการต่างๆ ซึ่งเน้นการจำในการระลึกถึงหรือระลึกได้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นมาจากการประมวลสาระต่างๆ เหล่านั้น จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ขั้นตอนสำคัญของการสื่อความหมายโดยอาศัยความสามารถทางสมองและทักษะ อาจกระทำได้โดยการใช้ปากเปล่า ภาษา ข้อเขียน หรือลักษณะต่างๆ โดยทำความเข้าใจซึ่งประกอบด้วย การแปล การตีความหมายและสรุปอ้างอิง สอดคล้องกับ วิเชียร เกตุสิงห์ (2520, น. 101) ได้ให้ความหมายของความรู้ ความจำว่า คือ ความสามารถในการระลึกได้ถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์ทั้งนอกและในห้องเรียน เช่น จากเนื้อหาสาระวิชาต่างๆ ที่เคยเรียนมา จากการดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ หรือการเล่าต่อๆ กันมา เป็นต้น ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล หวังพานิช (2526, น. 96) และ สุภาพ ฉัตรภรณ์ (2539, น. 33) ที่ได้แสดงทักษะไว้คล้ายคลึงกันว่า ความรู้ คือ ความสามารถในการจดจำข้อเท็จจริง รายละเอียด เรื่องราวอันเป็นประสบการณ์ของบุคคล และการทบทวนความจำเรื่องเฉพาะ และเรื่องราวๆ ไป ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ไปดัดแปลงหรือปรับปรุงเพื่อให้สามารถจับใจความ อธิบาย หรือเปรียบเทียบ ย่อเรื่องราว ความคิดและข้อเท็จจริงต่างๆ ได้

นอกจากนี้ เกษม วัฒนชัย (2544, น. 39-40) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในขณะที่ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, น. 10-14) ได้ให้ความหมายของความรู้ ความเข้าใจว่า คือ ข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งการศึกษา การพัฒนาทักษะทางสติปัญญา ความสามารถและการใช้

วิจารณ์ญาณของมนุษย์ เริ่มจากระดับง่าย ๆ แล้วค่อยเพิ่มความสามารถในการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญาเพิ่มขึ้นตามลำดับ ส่วน สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2526, น. 508) ได้ให้ความหมายของความรู้ ความทรงจำว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่เก็บรักษาหรือทรงไว้ซึ่งข้อเท็จจริง หรือเรื่องราว และประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้เรียน และความเข้าใจ คือ ความสามารถในการอธิบายความรู้หรือข้อเท็จจริงที่คงเค้าเดิมไว้ ตลอดจนเรียบเรียงข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กัน จนสามารถกล่าวได้ เป็นอีกแบบหนึ่ง จนถึงขยายความสัมพันธ์นั้นๆ ออกไปให้กว้างไกลจากข้อเท็จจริงเดิม

นอกจากนี้ Bloom and other (1956, p. 271) และ จักรกริช ใจดี (2542, น. 8-9) ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับ ความเข้าใจ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความสำคัญให้ถูกต้อง แล้วถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง
- 2) การตีความ คือความสามารถในการอธิบายหรือแปลความหมายหลายๆ อันมาเรียบเรียงจัดระเบียบให้เป็นเนื้อความใหม่โดยคงเนื้อหาสาระเดิมไว้
- 3) การขยายความ คือ ความสามารถในการอธิบายรายละเอียดในเนื้อหาหรือข้อมูลให้สามารถเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงสามารถทำนาย คาดคะเนล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ สังเกตประสบการณ์ ความทรงจำ ข้อมูลต่างๆ โดยผ่านการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ โดยสามารถนำออกมาใช้ได้ในการให้ข้อมูล อธิบายหรือแปลความหมาย ซึ่งสามารถวัดความรู้ได้จากการระลึก

2.2 ระดับความรู้ความเข้าใจ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535, น. 25-27) ได้แบ่งระดับความรู้ออกเป็น 6 ระดับ คือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงการระลึกได้ หรือจำได้
- 2) ความเข้าใจ (Understanding) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่สามารถอธิบายขยายความรู้ด้วยคำพูดของตัวเอง
- 3) การนำไปใช้ (Application) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึง ความสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ และที่แตกต่างจากสถานการณ์เดิม
- 4) การวิเคราะห์ (Analysis) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่สามารถแยกแยะสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้อย่างมีความหมาย และเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยๆ นั้นด้วย
- 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่สามารถรวบรวมข้อมูลและความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ แล้วให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา

6) การประเมินค่า (Evaluation) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่สามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งของ หรือสามารถเลือกสิ่งที่ถูกต้องได้

นอกจากนั้น ไพศาล หวังพานิช (2526, น. 96-104) ได้สรุปเพิ่มเติมว่า ความเข้าใจเป็นขั้นตอนของการนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การแปลความหมาย การตีความ และการขยายความ ซึ่งขั้นตอนทั้ง 2 นี้ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก ทำให้พฤติกรรมความรู้และความเข้าใจมักเกิดขึ้นควบคู่กันไป แยกออกจากกัน ได้ยาก และได้แยกประเภทคำถามที่ใช้วัดความรู้ออกเป็น 3 ชนิด คือ

- 1) ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดข้อเท็จจริงในเนื้อเรื่องนั้นๆ ประกอบด้วยคำถามประเภทต่างๆ เช่น นิยาม กฎ ศัพท์ ความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหา
- 2) ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นคำถามขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ
- 3) ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุปเพื่อรวบรวมออกมาเป็นหลักการ หรือสาระสำคัญของเนื้อหาที่ต้องการวัดความรู้

สรุปได้ว่า หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และรายละเอียดของงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าสนใจในการนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

3.1 ความหมายของความคิดเห็น

ฐิติพร จันทพัทศิริศิลป์ (2555, น. 6) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือประเมินจากสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งการแสดงออกถึงความคิดเห็นจะมีผลต่อเนื่องมาจาก อารมณ์ ภูมิหลังของสังคม พื้นฐานของความรู้ และสภาพความจริงในขณะนั้น ซึ่งความคิดเห็นไม่สามารถบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและยุคสมัย และสภาพแวดล้อมขณะนั้น สอดคล้องกับ สุรางค์ จันทน์แอม (2531, น. 30) ที่สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และความรู้ของแต่ละบุคคล ไม่มีผลผูกพันว่าผิดหรือถูกพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งบุคคลจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่างๆ เช่น การพูด การเขียน หรือการใช้ อวัจนภาษา และความคิดเห็นที่แสดงออกมาอาจจะเหมือนกันหรือต่างกันได้ เช่นเดียวกับ

กมลวรรณ ศิริจันทร์ (2555, น. 5) ที่กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงความรู้สึกรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากมีหลักฐานหรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏมาสนับสนุน

กาญจนา คำสุวรรณ และ นิตยา เสาวณี (2524, น. 225) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งได้แก่ ประเด็นหรือเรื่องราวต่างๆ ซึ่งแสดงออกมาได้อย่างเปิดเผย หรือตอบสนองได้อย่างตรงไปตรงมา ในขณะที่ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2539, น. 92) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกซึ่งวิจรรณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏพบ ส่วน Marry L. Good (2006 อ้างถึงใน พระวิฑูรย์ ฐานเมธี, 2554, น. 10) ได้สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก ข้อพิจารณา หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่ชัด และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลในการวิเคราะห์ ในขณะที่ รจิตลักษณ์ แสงอุไร (2530, น. 204) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การประเมินคนหรือวัตถุ หรือแนวความคิดออกมามาจากการพูด การเขียน ซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบ หรือเฉยๆ ก็ได้ โดยสอดคล้องกับความรู้สึกรู้สึกภายในจิตใจ ซึ่งความคิดเห็นนั้นอาจถูกต้องและได้รับการยอมรับจากคนอื่น หรืออาจไม่ถูกต้องและได้รับการปฏิเสธจากคนอื่นก็เป็นได้ และความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ในขณะที่ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2531, น. 132) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น มักใช้ควบคู่ไปกับค่านิยม และความเชื่อ ส่วนใหญ่จะใช้กับเรื่องที่ต้องการทราบถึงความเชื่อและทัศนคติของคนหมู่มากกว่าเป็นอย่างไร เช่น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อ นโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2559 เป็นต้น

นอกจากนี้ Remmer (1954, p. 13) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1) ความคิดเห็นเชิงบวก-ลบ เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ สามารถบอกทิศทางได้ กล่าวคือ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง และทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ซึ่งความคิดเห็นประเภทนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2) ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ คือ การแสดงความคิดเห็นที่ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี เห็นชอบ เห็นด้วย ยอมรับ และความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่ยอมรับ

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปความเห็น ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ซึ่งมีความแตกต่างของปัจเจกบุคคลในแต่ละกลุ่ม อาจเป็นทางบวกหรือทางลบ หรือเฉยๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมแต่ละบุคคล ไม่สามารถบอกได้ว่าผิดหรือถูก อาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อม หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะมีความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างไรบ้าง

3.2 ความคิดเห็นในการทำงาน

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะมีความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างไรบ้าง

เสนาะ ติยาวั (2543, น. 196) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับ ตำแหน่งงานที่สำคัญทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน เพราะสังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงฐานะบุคคล และเป็นทางหนึ่งที่ยังบอกถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Haller B. Gilmer (1997, p. 12) ได้กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การมีโอกาสได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าเพศหญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น

นอกจากนี้ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543, น. 7) ได้สรุปลักษณะของสายความก้าวหน้าที่ดีที่พึงมีในแต่ละองค์กร ดังนี้

- 1) การแสดงให้เห็นความก้าวหน้าที่เป็นจริงในรูปแบบต่างๆ เช่น การหมุนเวียน เคลื่อนย้ายภายในองค์กร ทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ รวมทั้งสัดส่วนตัวอย่างของการเคลื่อนย้าย หมุนเวียน
- 2) การแสดงให้เห็นเนื้อหาสาระของงานอย่างชัดเจน ลำดับงานก่อนหลัง ลักษณะขององค์กร และความต้องการของฝ่ายบริหาร
- 3) เงื่อนไขการพิจารณาค่าตอบแทนในทุกระดับ มีความยืดหยุ่นและเป็นธรรม เพียงใด ตั้งแต่ระดับพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- 4) ความรู้พิเศษ ทักษะพิเศษ หรือปัจจัยอื่น ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ เช่น สาขาที่จบการศึกษา อายุ หรือประสบการณ์ด้านใด

สรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม ได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ รวมถึงโอกาสในการได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรย่อมมีความคิดเห็นในการ

ทำงานที่คาดหวังต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในอนาคตของตัวเองด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งหากองค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานได้อย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ก็ย่อมมุ่งใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า จึงเป็นอีกปัจจัยที่ควรนำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์และคณะ (McClelland et al, 1953 อ้างถึงใน รสลิน เจียมเจริญ, 2554, น. 33) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จในการแข่งขันเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีที่สุด สอดคล้องกับ บูทซินและคณะ (Bootzin et al, 1991, p. 338) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ล่วงอย่างมีมาตรฐานที่ดีที่สุด

ในขณะที่ครุกส์ และ สไตน์ (Crocks and Stein, 1991, p. B-11) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจทางจิตวิทยาเชิงสังคมที่ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ยากและท้าทาย บรรลุผลในสิ่งที่มีมาตรฐานสูง และประสบความสำเร็จเหนือกว่าผู้อื่น รวมทั้งเพิ่มความนับถือตนเองจากความสำเร็จในงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถสูง สอดคล้องกับ ฉัฐพรหม อินทยศ (2553, น. 246) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือพยายามทำกิจกรรมนั้นให้สมบูรณ์ เช่นเดียวกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 229) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายาม อดทน วางแผนในการทำงาน และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีลักษณะการทำงานที่ง่ายๆ ขาดการวางแผน หรือตั้งเป้าหมายไว้ง่ายๆ เพราะกลัวความผิดพลาดและล้มเหลวในการทำงาน ในขณะที่ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553, น. 172) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามแสดงออกทางพฤติกรรมที่จะสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากกว่าบำเหน็จรางวัล ส่วน พรธนิชฎัย เจนจิต (2545, น. 297) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ วัดได้จากผลการทำงานของแต่ละคน

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิชาการทั้งหลายที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้

สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

4.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามแนวคิดของ McClelland (1953 อ้างถึงในรสลิน เทียมเจริญ, 2554, น. 33) ดังนี้

- 1) เลือกทำงานสิ่งที่เกี่ยวข้องพอประมาณ คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ แต่จะไม่เลือกทำงานที่เลื่องหรือยากเกินความสามารถของตน
- 2) ต้องการทราบผลในทันที คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเลือกงานหรืองานอดิเรกที่มีข้อมูลย้อนกลับ และสามารถทราบผลการกระทำได้ทันทีว่า เขาเข้าใกล้เป้าหมายที่วางไว้เพียงใดแล้ว
- 3) พึ่งพอใจในความสำเร็จ คือ ได้รับความพอใจจากผลงานของตนโดยตรง มองว่า เงินที่ได้รับเป็นเพียงมาตรวัดผลงานหรือข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำ ซึ่งเขาจะเลือกงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความยากง่ายของงาน
- 4) ทุ่มเทกับงาน ซึ่งผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้แล้วเสร็จ ไม่ละทิ้งงานให้เสร็จครึ่งๆ กลางๆ มักชอบทำงานตามลำพัง เข้าใจความสามารถและศักยภาพที่แท้จริงของตนเองดี

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 233-234) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

- 1) มีความมุ่งมั่นพยายาม ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถและความคิด
 - 2) มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว
 - 3) มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง
 - 4) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและหน้าที่การกิจ
 - 5) มีความสามารถในการพยากรณ์ล่วงหน้าอย่างแม่นยำ
 - 6) มีความสามารถทำงานที่จะประสบความสำเร็จมากด้วยความสามารถของตนเอง
- พรรณี ชูทัย เจนจิต (2545, น. 292) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่วางแผนในการทำงาน
- 2) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

3) เป็นผู้ที่มีความพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวต่างๆ เพื่อที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฉัฐพรหม อินทยศ (2553, น. 264) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

- 1) ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ
- 2) มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา
- 3) ชอบการแข่งขัน และกระหายในชัยชนะ
- 4) วางแผนการทำงานล่วงหน้าอยู่เสมอ
- 5) เป็นตัวของตัวเองและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน
- 6) มีระดับความคาดหวังที่สูง

แสงเดือน ทวีสิน (2545, น. 32) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

- 1) มีความทะเยอทะยานและตั้งเป้าหมายไว้สูง
- 2) มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว
- 3) เป็นผู้มีความอดทนและรับผิดชอบในการทำงานดี
- 4) รู้ถึงศักยภาพและความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 5) วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ
- 6) ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

จากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้เป็นข้อๆ ได้ดังนี้

- 1) มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้
- 2) มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าอย่างรอบคอบ
- 3) ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและนำคำแนะนำของผู้อื่นมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้มีมาตรฐานมากขึ้น
- 4) มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีความพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น
- 5) มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จเพื่อทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
- 6) เสาะแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.3 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุรางค์ โกว์ตระกูล (2553, น. 173-174) ได้สรุปวิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้ คือ การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนมากใช้วิธีวัดด้วยเครื่องมือทดสอบฉายภาพทางจิต ได้แก่ แบบทดสอบ TAT (Thematic Apperception Test) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่นิยมมากที่สุด และแบบทดสอบ Iowa Picture Interpretation Test โดยการให้ผู้ทดสอบเขียนเรื่องสั้นจากภาพที่ให้อ่านในเวลา 5 นาที โดยมีคำถามนำดังนี้ คือ ภาพที่เห็นแสดงถึงอะไร บุคคลในภาพกำลังทำอะไร ต้องการอะไร และเหตุการณ์ต่อจากนี้จะเกิดอะไรขึ้น เป็นต้น หากผู้ถูกทดสอบเขียนเรื่องเกี่ยวกับจินตนาการสร้างสรรค์ เช่น อธิบายว่าบุคคลในภาพกำลังนั่งทดลอง ออกแบบเครื่องมือ เครื่องจักรกล แสดงว่าบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งวิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland โดยใช้แบบทดสอบ TAT ได้ทำการทดสอบทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา ทวีปยุโรป และทวีปเอเชีย ปรากฏว่าคำตอบของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของแต่ละประเทศมีความคล้ายคลึงกันมาก ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ข้างต้นแล้ว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยภายในที่เป็นลักษณะของแต่ละบุคคล ต้องใช้เวลาในการหล่อหลอม ซึ่งไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลได้โดยง่าย ดังนั้นหากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็อาจจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่อาจจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

5. แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธาต่อผู้นำ

5.1 ความหมายของผู้นำ

แมคฟาแลนค์ (McFarland, 1979, p. 145) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถชี้แนะสั่งการหรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ มอร์เฟท (Morphet, 1967, p. 122) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้นำคือผู้มีอิทธิพลที่แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม ความเชื่อ หรือการกระทำของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในสังคม และสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2526, น. 4) ที่กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ ภายในกลุ่ม สามารถสั่งให้บุคคลภายในกลุ่มทำงานตามที่ผู้นำมอบหมายจนบรรลุ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้นำ ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะของการนำ มิใช่การบังคับในทางปฏิบัติ เช่นเดียวกับ กิติมา ปริดีดิลก (2529, น. 249) ที่ได้ให้ทัศนะสอดคล้องกันว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่าง

มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำย่อมมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันไป ในขณะที่ อรุณ รักธรรม (2522, น. 187) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่บริหารและนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

นอกจากนี้ กู๊ด (Good, 1973, p. 313) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน และนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 31) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้า มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถช่วยกันขับเคลื่อนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2546, น. 132) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำมีหน้าที่สำคัญต่อการบริหารงานภายในองค์กรตามพื้นฐานของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและให้การยอมรับจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงาน มีหน้าที่ในการบริหารงานภายในองค์กรตามพื้นฐานของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

5.2 ลักษณะของผู้นำ

ฮัลพิน (Halpin, 1966, pp. 27-28) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำไว้กว้างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) เป็นผู้มียุทธศาสตร์เหนือบุคคลอื่น
- 2) เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในหน่วยงานมากที่สุด
- 3) เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญที่สุด ในการบริหารให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 4) เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้
- 5) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp. 78-79) ที่กล่าวว่าผู้นำควรมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม
- 2) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ เช่น ประธาน ผู้แทน โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม
- 3) เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นว่า มีอิทธิพลมากที่สุดในหน่วยงาน

นอกจากนี้ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545 อ้างถึงใน รสลิน เกียมเจริญ, 2554, น. 37) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หรือ leadership โดยจำแนกตามตัวอักษรภาษาอังกฤษแต่ละตัวของคำว่า “LEADERSHIP” อธิบายคุณสมบัติของผู้มีภาวะผู้นำที่ดี ดังนี้

L = Listen	หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดี
E = Explain	หมายถึง ความสามารถในการอธิบายสิ่งต่างๆ
A = Assist	หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา
D = Discuss	หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
E = Evaluate	หมายถึง การประเมินผลการทำงาน
R = Response	หมายถึง การแจ้งข้อมูลย้อนกลับ
S = Salute	หมายถึง การทักทาย ปราศรัย
H = Health	หมายถึง การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง
I = Inspire	หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ
P = Patient	หมายถึง ความอดทน

นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 72-73) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำที่ดีไว้ 7 ประการ ดังนี้

- 1) แสดงความเป็นของแท้ คือ แสดงความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนยึดถือซึ่งเป็นค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง สนับสนุนคำพูดและความศรัทธาของตนเองด้วยการกระทำ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความทะเยอทะยาน
- 2) กล้าตัดสินใจอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้อข้อมูลและทรัพยากรที่มีจำกัด และกล้ารับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้นๆ รวมถึงให้เครดิตผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดผลดี
- 3) มีวิสัยทัศน์ มุ่งสร้างผลกระทบทางบวกแก่องค์กร แก่สังคม มีจุดยืนในหลักการ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร ว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรและสื่อสารให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
- 4) สร้างความศรัทธาเลื่อมใสและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) แสดงความใส่ใจและสนใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร และสามารถจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานได้
- 6) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ยึดมั่นในหลักการและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลา

7) มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้ฟังที่ดี กระจือรื้อรัน ใฝ่ใจ ไม่พูดขัดรวมทั้งเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การประสานงานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นประสบความสำเร็จ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานแม้เป็นงานที่ไม่ชอบหรือไม่ถนัดก็ตาม

5.3 บทบาทของผู้นำ

บทบาทของผู้นำตามแนวคิดของยูกัล (Yukl, 1994, p. 68-69) มี 14 ประการ ดังนี้

1) การวางแผนและการจัดตั้งองค์กร ตั้งแต่ กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร รวมถึงลำดับความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสำเร็จของงานและความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานในองค์กร

2) การชี้แจงบทบาทและวัตถุประสงค์ มอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร อธิบายให้ความชัดเจนเกี่ยวกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ของงาน ขอบเขตของงาน และความคาดหวังที่มีผลต่อการทำงาน

3) การให้ข้อมูล คือ ผู้นำต้องให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการตัดสินใจ แผนงาน และกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรที่ร้องขอเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

4) การแก้ไขปัญหา คือ ผู้นำต้องชี้ให้เห็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน สามารถวิเคราะห์อย่างมีระบบเพื่อค้นหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา หรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

5) ผู้นำต้องให้คำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ระดมความคิดและรับฟังคำแนะนำจากหลายๆ ฝ่ายเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

6) การสังเกตการณ์ คือ ผู้นำมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงาน ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงาน รวมทั้งประเมินผลการทำงานในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

7) กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

8) การพัฒนาและสั่งสอน ให้คำแนะนำที่ดีและเป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะ พัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

9) การมอบหมายอำนาจหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องสำคัญด้วยตนเอง

10) การสนับสนุน คือ ผู้นำควรให้ความเป็นมิตร รับฟังปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น อย่างเป็นกลาง พร้อมทั้งช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจเมื่อมีคนผิดหวังหรือไม่สบายใจ และปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร

11) การสร้างเครือข่าย มีการพบปะสังสรรค์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลที่จะให้ข้อมูลหรือสนับสนุนการทำงาน เช่น การเข้างาน สังคม การตอบจดหมาย หรือการไปเยี่ยมเยียน เป็นต้น

12) การทำงานเป็นทีมและแก้ไขปัญหาคัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างเอกลักษณ์ให้กับหน่วยงาน

13) การให้การยอมรับและชมเชยแก่งานที่มีประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จที่สำคัญๆ

14) การให้รางวัลที่สามารถจับต้องได้ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนให้แก่งานที่มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จที่สำคัญ และการแสดงความสามารถที่เด่นชัด

จากแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับผู้นำที่ดีในองค์กรนั้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เพราะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ สามารถชี้แนะให้คำปรึกษาและนำพาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะกดดันแค่ไหน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากผลปฏิบัติงานขององค์กรแล้ว ผู้นำควรใส่ใจในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในสายอาชีพนั้นตามความเหมาะสม เพื่อกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในหน่วยงานเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อองค์กร และนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้น ความศรัทธาต่อผู้นำ จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

6. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

6.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายท่าน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีแนวคิดที่คล้ายคลึงหรือสอดคล้องกันดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2551, น. 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือเทคนิควิธีการพัฒนาคนให้มีฝีมือที่ดีขึ้น ช่วยให้ผู้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ นำมาซึ่ง

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, น. 3) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อ เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสม แก่บุคคล เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรและสภาพแวดล้อมทั่วไป เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับมาตรฐานในการ ทำงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความเจริญในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ นาฏสุดา เขมณะศิริ (2548, น. 3) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการให้ ความรู้ ทักษะ และสร้างเจตคติที่ดีแก่บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมมีโครงสร้าง 4 ส่วน คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการฝึกอบรม วิทยากร กระบวนการถ่ายทอด และผู้รับการ ฝึกอบรม ซึ่งทั้ง 4 ส่วนนี้ จะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ เช่นเดียวกับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, น. 23) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีของผู้ที่ได้รับ การฝึกอบรม เช่น มีความคล่องแคล่วในการทำงานมากขึ้น รู้จักใช้เทคนิควิธีการในการทำงานให้ บรรลุผล สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์กร สิ่งสำคัญ ที่สุดคือ สามารถนำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาปฏิบัติใช้จนชำนาญ เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร และยังคงสอดคล้องกับ เซอร์แมน (Sherman, 1996, p. 231) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นการ เตรียมพร้อมในการทำงานให้แก่บุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลเมื่อตอนแรกเข้า

นอกจากนี้ สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2549, น. 79-80) ยังได้ให้ ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายแนวทาง ดังนี้

1) กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อจุดประสงค์ ใดอย่างหนึ่ง และมุ่งให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้ไปในทางที่ต้องการได้

2) กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะความสามารถหรือความชำนาญ รวมทั้งความ ถนัดทางธรรมชาติของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3) กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือ พฤติกรรมของบุคลากร ให้สามารถทำงาน ได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิผลก่อให้เกิด ความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

4) การให้คำแนะนำและฝึกให้มีระเบียบวินัย เพิ่มความชำนาญให้แก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม รวมทั้งได้เรียนรู้วิธีการทำงานเฉพาะตำแหน่งเพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งจะก้าวต่อไปในอนาคตข้างหน้า

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความรู้ เจตคติที่ดี ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

6.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540, น. 15) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2542, น. 15) ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประเด็น ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างสติปัญญา นำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้ดี
- 2) เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ให้สามารถทำงานได้คล่องแคล่วและถูกต้อง จนมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถทำได้ในสถานการณ์จริง
- 3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือเจตคติ คือ สามารถสร้างเจตคติที่ดีและเหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน เกิดความพอใจในการทำงาน และสบายใจในการร่วมงานกับผู้อื่น

6.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2540, น. 44) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมเป็นข้อๆ ได้ ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการทำงานของบุคลากร ทำให้สามารถลดรายจ่ายขององค์กรได้
- 2) ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่แสวงหาความรู้ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ประสิทธิภาพ รวมถึงทางลัดของการทำงาน และการบริหารงาน
- 4) เพื่อพัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ให้ถูกต้องตรงตามมาตรฐาน
- 5) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ วิทยุติที่สูงขึ้นได้รวดเร็วขึ้น
- 6) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- 7) ทำให้เกิดการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
- 8) เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อการหมุนเวียน สับเปลี่ยน โยกย้าย และการเข้ารับตำแหน่งใหม่
- 9) เมื่อทุกคนมีประสิทธิภาพ คนน้อยสามารถทำงานได้เท่ากับคนมากทำให้

สามารถลดอัตราการจ้างคนใหม่เข้ามาแทนที่คนเก่าที่ย้ายออกไป เป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 210-211) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

- 1) เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์กร
- 2) เพื่อลดเวลาในการเรียนรู้ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ได้เร็วขึ้น
- 3) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ให้ดีขึ้น
- 4) เพื่อประโยชน์ของบุคลากรในการเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุ การขาดงาน หรือลาออกจากองค์กร
- 6) เพื่อวางแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม คือ การทำให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยการลดสิ่งที่ไม่จำเป็น และเพิ่มสิ่งที่ดีหรือเป็นประโยชน์

6.4 กระบวนการฝึกอบรม

แนดเลอร์ (Nadler, 1982, p. 11) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 213) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) พิจารณากำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร
- 2) กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
- 3) กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์กร
- 4) พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 5) การหลักสูตรการฝึกอบรม
- 6) ออกแบบคัดเลือกเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
- 7) เลือกอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม
- 8) ดำเนินการฝึกอบรม
- 9) ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และการป้อนกลับระบบการฝึกอบรม

6.5 วิธีการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, น. 23-33) ได้สรุปวิธีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมในเรื่องที่เป็นการเสนอแนวคิดใหม่ๆ สามารถจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มาก สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ ซึ่งสามารถสรุปเนื้อหาวิชาที่สำคัญได้สะดวก แต่ข้อจำกัด เป็นการสื่อสารทางเดียว อาจสร้างความเบื่อหน่ายให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2) การสาธิต (Demonstration) เหมาะสำหรับการฝึกอบรมที่ต้องการแสดงกระบวนการขั้นตอนรายละเอียดเป็นลำดับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจให้ชัดเจนกว่าการบรรยาย เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลองปฏิบัติด้วย แต่มีข้อจำกัดตรงที่ สามารถรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้น้อยเมื่อเทียบกับการบรรยาย

3) การอภิปราย (Group Discussion) เหมาะสำหรับการฝึกอบรมให้เรื่องที่กำลังเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไป สามารถแบ่งเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-10 คน ร่วมให้ข้อเท็จจริง แสดงความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยมีผู้ดำเนินรายการทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของแต่ละคน

- การอภิปรายแบบแลกเปลี่ยนความรู้ (Symposium) ประกอบด้วยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ 2-6 คน โดยมีผู้ดำเนินรายการทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของแต่ละคน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถามในประเด็นที่ตนเองสงสัยอีกด้วย

- การอภิปรายแบบคอลโลควี (Colloquy Discussion) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มละเท่าๆ กัน โดยมีผู้ดำเนินรายการเป็นผู้เชื่อมโยงคำถามจากกลุ่มผู้แทนและคำตอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

- การอภิปรายโต๊ะกลม (Round Table Discussion) เป็นการอภิปรายระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเอง จำนวน 5-20 คน ในเรื่องที่สนใจหรือเป็นประโยชน์ร่วมกันแบบไม่เป็นทางการ

4) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการร่วมแสดงความคิดเห็นในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีความสนใจที่คล้ายกันหรือลักษณะงานที่ทำคล้ายๆ กัน แต่วิธีนี้ควรใช้หลังจากการฝึกอบรมผ่านไปสักระยะเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคุ้นเคยกันก่อน

5) ทักษะศึกษา (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นสถานที่จริง การปฏิบัติจริง สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานของ

บุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ทั้งนี้ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดการฝึกอบรมในทุกครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ภารกิจ และเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรให้มากที่สุดด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อการจัดการฝึกอบรมว่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

7. ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

7.1 ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร

ท่านอง สิงคาลวณิช (2525, น. 148-149) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร คือ กิจกรรมในการเผยแพร่ ขยายความรู้ทางการเกษตรในระบบการศึกษาลักษณะหนึ่ง ที่นำมาจากสถาบันการศึกษาส่วนบุคคลเป้าหมายหรือบุคคลที่ได้รับการส่งเสริม ได้แก่ เกษตรกร หรือผู้ประกอบการเกษตร ซึ่งอยู่นอกสถาบันการศึกษา จึงจัดเป็นการศึกษานอกโรงเรียน (Out of school education) สอดคล้องกับ ชูเกียรติ รักซ้อน (2532, น. 10) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร หมายถึง กระบวนการให้บริการทางการศึกษานอกโรงเรียนแก่บุคคลเป้าหมาย ได้แก่ เกษตรกร และครอบครัว โดยเน้นการเรียนรู้ การฝึกทำด้วยตัวเอง เพื่อให้บรรลุถึงการกินคืออยู่ดีของคนในชุมชนโดยส่วนรวม และตั้งอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536, น. 28) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร คือ การนำเอาความรู้ วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ทางการเกษตร ไปถ่ายทอดเผยแพร่ให้แก่ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ เกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ และติดตามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งร่วมศึกษาปัญหาในชุมชน และนำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกร ส่วน Swanson (1984 อ้างอิงใน พงษ์ศักดิ์ อังกลสิทธิ์, 2558, น. 12) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร เป็นกระบวนการทางการศึกษา และเป็นพื้นฐานสำคัญเพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงความรู้ ทักษะ การปฏิบัติ และทัศนคติของคนในชนบท โดยมุ่งพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรเพื่อพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และชุมชนในชนบท เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ในขณะที่ พงษ์ศักดิ์ อังกลสิทธิ์ (2558, น. 12) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ของเกษตรกร จากการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผลผลิตที่เหมาะสมกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวเกษตรกร มีความกินคืออยู่ดีและมีความสุขมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนชนบทให้มีความมั่นคง และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

สรุปว่า การส่งเสริมการเกษตร หมายถึง กระบวนการพัฒนาการเกษตร โดยการนำเอาความรู้ หลักวิชาการ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาผนวกเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้วถ่ายทอดสู่กลุ่มบุคคลเป้าหมาย คือเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ โดยมีองค์กรส่งเสริมการเกษตรเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งอยู่ในรูปของการให้การศึกษานอกระบบโรงเรียน เน้นให้เกษตรกรเรียนรู้ด้วยการฝึกทำด้วยตนเอง โดยเป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมการเกษตร คือ การพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

7.2 หลักการส่งเสริมการเกษตร

ท่านอง สิงคาลวณิช (2525, น. 150-152) ได้สรุปหลักการของการส่งเสริมการเกษตรมาเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) งานส่งเสริมการเกษตรต้องทำร่วมกับเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องร่วมมือกับเกษตรกร โดยเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำต่างๆ ในการทำกิจกรรม และเกษตรกรเป็นผู้กำหนดวิธีการต่างๆ ที่ต้องการ เช่น ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาของเกษตรกร หรือปัญหาในชุมชน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาเกษตรกรให้ตรงจุด ตรงกับความต้องการของเกษตรกร หรือคนในชุมชน

2) การส่งเสริมการเกษตรต้องทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาอื่นๆ ในชุมชน เนื่องจากการพัฒนาชุมชนนั้นมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน เช่น พัฒนาการ เจ้าหน้าที่ปกครอง สาธารณสุข ประมง ปศุสัตว์ จึงควรมีการประสานงานกับองค์กรพัฒนาอื่นๆ เพื่อบูรณาการและพัฒนาชุมชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเป็นเอกภาพ

3) การส่งเสริมการเกษตรเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารแบบบุคคลวิถี คือเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่าง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกร ทำให้สามารถผนวกเทคโนโลยีการผลิตพืชและสัตว์เข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่นของเกษตรกรได้อย่างกลมกลืน ซึ่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารแบบบุคคลวิถี ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดปัญหา ซึ่งจะกำหนดร่วมกันระหว่างเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ จากนั้นจึงมาถึงขั้นตอน การทดสอบเทคโนโลยีในพื้นที่เพื่อทดสอบความรู้ใหม่ๆ ในแปลงจริงของเกษตรกร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลอย่างแท้จริง ขั้นตอนสุดท้ายคือ เกษตรกรยอมรับ หลังจากที่ยอมรับความรู้ใหม่ๆ นำไปปฏิบัติแล้วเกิดปัญหาต่างๆ ก็จะส่งข้อมูลนั้นๆ ไปให้นักวิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข

4) การส่งเสริมการเกษตรทำงานกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน คือ เกษตรกรแต่ละกลุ่มมีปัญหาแตกต่างกันออกไป เช่น บางกลุ่มมีปัญหาเรื่องการระบาดของโรคและแมลง บางกลุ่มมีปัญหาเรื่องดินเสื่อมคุณภาพ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงควรพัฒนาโดยการส่งเสริมให้

เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรแต่ละกลุ่ม ไม่ควรกำหนดรูปแบบการส่งเสริมเพียงแบบเดียว

5) เกษตรกรควรมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของงานส่งเสริม ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแผนงานและโครงการ การทดสอบ และการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งมีส่วนในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง เพื่อให้การส่งเสริมการเกษตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกษตรกรสามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และถ่ายทอดความรู้ ส่งผลให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

7.3 ปรัชญาของการส่งเสริมการเกษตร

วิจิตร อาวะกุล (2535, น. 80) กล่าวว่า ปรัชญาของการส่งเสริมการเกษตร คือการช่วยให้เกษตรกรได้รับการศึกษา ความรู้ ให้สามารถพัฒนาตนเองให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ทั้งในด้านทักษะในการปฏิบัติ ความเชื่อมั่นในตนเอง ทศนคติ ค่านิยม และฝีมือในการประกอบอาชีพการเกษตรที่ดีขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปปรัชญาของการส่งเสริมการเกษตรไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ Flores, Bueno, Lapastor (1983, p. 1) ดังนี้

- 1) การส่งเสริมอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาที่ว่า เกษตรกรในชนบทเป็นผู้ที่มีสติปัญญา และความสามารถ ในการรับความรู้และข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
- 2) การส่งเสริมเริ่มต้นจากพื้นที่หรือภูมิภานาของเกษตรกรและใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เป็นเบื้องต้น ซึ่งการพัฒนาเกษตรกรควรจะเริ่มต้นจากจุดนี้
- 3) การสอนเกษตรกร สามารถทำได้ทุกที่ ทั้งในห้องเรียน ในแปลงเกษตรของเกษตรกร ที่บ้านของเกษตรกร และในชุมชน
- 4) โครงการส่งเสริม มาจากความจำเป็นและความต้องการของเกษตรกร และการตัดสินใจที่จะรับ โครงการใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับเกษตรกร
- 5) การเรียนรู้ของเกษตรกร ทำได้โดยการลงมือปฏิบัติจริง
- 6) นักส่งเสริมการเกษตรทำงานโดยผ่านกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และกลุ่มยุวเกษตรกร ผู้นำกลุ่มต่างๆ ควรได้รับการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญ สามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังเกษตรกรได้
- 7) การถ่ายทอดความรู้สามารถทำได้ทั้งเกษตรกรรายบุคคล หรือกลุ่มเกษตรกร
- 8) ปรัชญาของการอยู่แบบพึ่งตนเอง ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขความเป็นประชาธิปไตย
- 9) งานส่งเสริมการเกษตรเป็นการทำงานร่วมกับเกษตรกรในพื้นที่เพื่อพัฒนาสิ่งทีเกษตรกรมีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือเพิ่มเติมในส่วนที่เกษตรกรยังขาด

7.4 ขอบเขตงานส่งเสริมการเกษตร

วิจิตร อวาระกุล (2535 อ้างใน พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์, 2558, น. 16) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบเขตงานส่งเสริมการเกษตรที่สอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสรุปแยกเป็นขอบเขตกว้างๆ ได้ดังนี้

7.4.1 กลุ่มประชาชนที่จะให้บริการ ได้แก่ เกษตรกรและประชาชนทั่วไป ผู้ที่ไม่ได้เข้าศึกษาในระบบโรงเรียน เน้นการให้บริการแก่เกษตรกรและชาวชนบท รวมทั้งผู้ประกอบการอาชีพเกี่ยวกับการเกษตรอื่นๆ เช่น ผู้จำหน่ายปัจจัยผลิตทางการเกษตร หรือผู้จำหน่ายผลผลิตการเกษตร

7.4.2 วิชาที่สอน ต้องเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร คหเศรษฐศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งวิชาดังกล่าวมีขอบเขตที่กว้างยากแก่การพิจารณา ซึ่งอาจจะอาศัยการพิจารณาจากงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร โดยยึดหน่วยงานเป็นหลัก และเอางานที่สังกัดหน่วยงานนั้นๆ ถือเป็นงานที่เกี่ยวข้องสามารถเอามาเป็นวิชาที่สอนได้

7.4.3 วิธีที่ใช้ในการส่งเสริม มีวิธีการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรหลากหลายวิธี ซึ่งต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสมของ กลุ่มเกษตรกรเป้าหมาย วิชาที่จะสอน สถานที่ที่จะสอน เป็นต้น

นอกจากนี้ขอบข่ายของงานส่งเสริมการเกษตร ที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบ มีดังนี้

1) เรื่องประสิทธิภาพการผลิตทางเกษตร เช่น การทำให้เกิดผลกำไรจากการประกอบกิจกรรมเกษตร การใช้ทรัพยากรและปัจจัยการผลิตเพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูง การรวมกลุ่มกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เป็นต้น

2) เรื่องประสิทธิภาพการตลาด เช่น การขาย การหาตลาดผลผลิต การดำเนินการเตรียมแหล่งระบายสินค้าหรือตลาด การตั้งราคาผลผลิต การลดต้นทุนการผลิต การรวมกลุ่มเพื่อการตลาด เป็นต้น

3) เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากร เช่น การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างฉลาดและประหยัด การแสวงหาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น แหล่งน้ำ ดิน เป็นต้น การดำเนินการสงวนทรัพยากรธรรมชาติไว้ให้ใช้ได้ยาวนาน และการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากร เป็นต้น

4) เรื่องการบริหารและการจัดการ เช่น การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพทั้งครัวเรือนเกษตรกรและไร่นา ให้การศึกษา การวิเคราะห์ การร่วมกันแก้ปัญหาการเกษตร การเลือกและตัดสินใจลงทุนทำการเกษตร เป็นต้น

- 5) เรื่องครอบครัวและความเป็นอยู่ เช่น การจัดการบ้านเรือน โภชนาการ การเลือกเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม การวางแผนครอบครัวและการเลี้ยงดูบุตร การใช้แรงงานในครอบครัวให้มีประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์จากวัสดุในท้องถิ่น การแก้ไข และตัดสินใจปัญหาาร่วมกัน เป็นต้น
- 6) เรื่องการพัฒนาเยาวชน เช่น การส่งเสริมเยาวชนด้านกิจกรรมเกษตร การส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การจัดกลุ่มและกิจกรรมเยาวชนอื่นๆ เป็นต้น
- 7) เรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำ เช่น การเสริมสร้างลักษณะความเป็นผู้นำในระบอบประชาธิปไตย การประชุม การพูด การแสดงออกในสังคม สร้างเสริมบุคลิกภาพ การทำงานกลุ่ม เป็นต้น
- 8) เรื่องการพัฒนาชุมชน เช่น การพัฒนาชนบท การปรับปรุงชุมชน การพัฒนาด้านสาธารณสุข และปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เป็นต้น
- 9) เรื่องการสังคมสงเคราะห์ เช่น การช่วยเหลือสงเคราะห์อื่นๆ นอกเหนือจากการเกษตร การช่วยเหลือแก้ปัญหาของหน่วยงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกรณีเกิดภัยธรรมชาติ เป็นต้น

7.5 วิธีการในการส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2558, น. 39) กล่าวว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตร (Agricultural Extension Methods) เป็นกระบวนการนำความรู้และเทคโนโลยีไปถ่ายทอดสู่เกษตรกร โดยมุ่งหวังให้เกษตรกรสนใจในความรู้และนำไปปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเน้นวิธีส่งเสริมการเกษตรโดยอ้างอิงบุคคลเป้าหมายหรือเกษตรกรเป็นหลัก ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

7.5.1 วิธีการส่งเสริมแบบบุคคลต่อบุคคล (Individual Method) เป็นวิธีการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกรมีปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากที่สุด เกษตรกรเกิดความมั่นใจและเรียนรู้ได้เร็วขึ้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสามารถรับรู้ข้อมูลปัญหาของเกษตรกรได้ชัดเจนจากตัวเกษตรกรเอง ทำให้สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของเกษตรกร ซึ่งในวิธีการแบบนี้ มีเทคนิคหลายวิธีที่นิยมใช้กัน ได้แก่

- 1) การเยี่ยมไร่นาและบ้านของเกษตรกร (Farmer and Home Visit) เป็นวิธีการส่งเสริมการเกษตรที่เข้าไปถึงถิ่นของเกษตรกร เพื่อให้ได้เห็นสภาพพื้นที่จริง ได้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับเกษตรกร ทำให้สามารถนำไปวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาได้อย่างจริงจัง ซึ่งการส่งเสริมวิธีนี้ พบว่ามีประสิทธิภาพมาก หากเกษตรกรและเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะสามารถกระตุ้นการพัฒนาและขยายผลไปสู่เกษตรกรรายอื่นๆ ได้ดีด้วย เพราะเจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของเกษตรกรได้ตั้งแต่แรก แต่ข้อจำกัดของการส่งเสริมวิธีนี้คือ ใช้เวลาและจำนวนเจ้าหน้าที่มาก อาจทำให้พบปะเกษตรกรได้ไม่ทั่วถึง

2) เกษตรผู้รับการส่งเสริมมาติดต่อที่สำนักงาน (Office Calls) ที่ตั้งของสำนักงานควรตั้งอยู่ในพื้นที่เกษตรกรเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่เกษตรกรให้สามารถมาติดต่อขอรับความช่วยเหลือได้ง่ายขึ้น ซึ่ง กรมส่งเสริมการเกษตร ได้มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ทุกตำบลในพื้นที่เกษตรกรเพื่อบริการอำนวยความสะดวกในการมาติดต่อของเกษตรกรอยู่ทุกตำบลทั่วประเทศ

3) การติดต่อทางโทรศัพท์ (Telephone Calls) เป็นวิธีการที่รวดเร็วในการให้คำปรึกษา ลดเวลาและระยะทางในการติดต่อของเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

4) การติดต่อกันทางจดหมายส่วนตัว (Personal Letter) เป็นวิธีการส่งเสริมที่ไม่ต้องการความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาหนัก

5) การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Contact) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมกับเกษตรกรอาจพบเจอกันโดยบังเอิญในโอกาสต่างๆ เช่น งานรื่นเริง งานพิธีกรรมทางศาสนาต่างๆ เจ้าหน้าที่ควรเตรียมพร้อมเสมอในการให้คำแนะนำ เพราะเกษตรกรอาจขอคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา หากเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาก็จะทำให้เกษตรกรเกิดความศรัทธาในตัวเจ้าหน้าที่มากขึ้น

7.5.2 วิธีการส่งเสริมโดยกลุ่มบุคคล (Group Method) เป็นการส่งเสริมแก่กลุ่มบุคคล ซึ่งจะได้ผลดีหากมีการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้รับการส่งเสริมจากชั้นสนใจ (interest) ไปสู่การทดลองทำ (trial) และยอมรับ (adoption) ในที่สุด

การส่งเสริมแบบกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและนิยมใช้กันมากมีดังนี้

1) การประชุมกลุ่ม (Group Meeting) เป็นวิธีการส่งเสริมที่ใช้ได้ผลเสมอมาคือช่วยในการถ่ายทอดข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ต่างๆ ระหว่างทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการปฏิบัติร่วมกัน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีหน้าที่เพียงชี้แนะให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ

2) การฝึกอบรม (Training) เจ้าหน้าที่จะดำเนินการฝึกอบรมเกษตรกรให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในทางที่ดีขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ

3) การสาธิต (Demonstration) เป็นการส่งเสริมแบบกลุ่มที่ทำให้ผู้เรียนได้ฟังและได้เห็นไปพร้อมๆ กัน ซึ่งการสาธิตแบ่งเป็น 2 แบบดังนี้

(1) การสาธิตวิธี (Method Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนปฏิบัติ ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้

(2) การสาธิตผล (Result Demonstration) การพิสูจน์ให้เห็นว่าการปฏิบัติที่ได้ค้นคว้าวิจัยมาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในท้องถิ่น เช่น การจัดการทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์

7.5.3 การส่งเสริมแบบมวลชน (Mass Method) การส่งเสริมโดยใช้การสื่อสารมวลชนจะช่วยในการส่งเสริมเผยแพร่นวัตกรรม ให้ประชาชนได้ทราบ ซึ่งวิธีนี้ใช้ได้กับคนจำนวนมากๆ ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่ง สื่อสารมวลชนที่นำมาใช้ได้ดีในการส่งเสริม ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ โปสเตอร์ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ ภาพยนตร์ และการจัดนิทรรศการ ซึ่งนักส่งเสริมสามารถเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับจำนวนคนและบุคคลเป้าหมายได้

7.6 นโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตรปี 2559/60 (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559, น. 2-13)

กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดนโยบายประจำปี 2559 เป็น 2 ส่วน คือ นโยบายในการปฏิบัติงาน และงานสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

7.6.1 นโยบายในการปฏิบัติงาน

1) สนับสนุนโครงการพระราชดำริ และขยายผลสู่เกษตรกรให้มากขึ้น รวมถึงส่งเสริมการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรกรรมยั่งยืน เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของเกษตรกร และสร้างความมั่นคงทางอาหารในระดับครัวเรือนและชุมชน

2) ให้เกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกรเป็นหลัก

3) ยึดพื้นที่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดพื้นที่ดำเนินการที่ชัดเจน มองภาพ “พื้นที่-คน-สินค้า” เข้าด้วยกัน บูรณาการการทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ชุมชน และหน่วยงานภาคีต่างๆ ในลักษณะที่ได้ประโยชน์กันทุกฝ่าย และดำเนินการแบบเบ็ดเสร็จและครบวงจรตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ

4) ขับเคลื่อนนโยบายลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน โดยดำเนินการ 4 ด้าน ได้แก่ การลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิตต่อหน่วย การบริหารจัดการ และการตลาด

(1) ลดต้นทุนการผลิตสินค้าเกษตรสำคัญ โดยสนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่มและรวมพื้นที่การผลิตเป็นแปลงขนาดใหญ่ในการผลิตพืชเชิงเดี่ยว มีการวางแผนการผลิตตลอดโซ่อุปทาน (Supply Chain) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกษตรกรมีความสามารถในการจัดการผลิตสินค้าเกษตรจนถึงการตลาดที่มีมาตรฐานเช่นเดียวกับฟาร์มขนาดใหญ่

(2) ลดต้นทุนโดยการทำการเกษตรแบบผสมผสาน โดยเฉพาะเกษตรทฤษฎีใหม่เพื่อให้เกษตรกรรายย่อยสามารถลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5) ขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยใช้ระบบกลไก และเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมการเกษตร และมุ่งเน้นให้เกษตรกรพัฒนาเกษตรกรด้วยกันเองเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

(1) ใช้ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและองค์ความรู้ และเป็นแหล่งเรียนรู้ของเกษตรกรในพื้นที่

(2) ใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการและเชื่อมโยงกลไกการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ โดยเฉพาะกลไกของศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน (ศจช.) และศูนย์จัดการดินปุ๋ยชุมชน (ศดปช.)

(3) เร่งรัดการดำเนินงานตามหลัก Zoning และการใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรในทุกพื้นที่ให้เกิดผลสำเร็จที่ชัดเจน และพัฒนาให้เป็นระบบงานพื้นฐานของการส่งเสริมการเกษตร เพื่อนำไปสู่การชี้เป้าการทำงานที่บูรณาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาร่วมพัฒนาและให้บริการแก่เกษตรกรอย่างเฉพาะเจาะจงและเบ็ดเสร็จ

6) เสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เป็นนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ เป็น Smart Officer และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสำนักงานเกษตรอำเภอเป็นแกนหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีความพร้อมและให้บริการในรูปแบบของ Smart Office รวมถึงศูนย์ปฏิบัติการที่จะต้องสามารถสนับสนุนและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) มุ่งเน้นการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานส่งเสริมการเกษตร 5 Smart ได้แก่

(1) Smart Officer หมายถึงนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ เป็นผู้จัดการการเกษตรในพื้นที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร

(2) Smart Office หมายถึงหน่วยงานส่งเสริมการเกษตรในทุกระดับสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) Smart Farmer หมายถึงเกษตรกรมีศักยภาพ สามารถพัฒนาการผลิตและพึ่งพาตนเองได้

(4) Smart Group หมายถึง กลุ่มเกษตรกร องค์กรเกษตรกร มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

(5) Smart Product หมายถึง ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาด

7.6.2 งานสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ

1) ส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่

(1) ดำเนินการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ต่อเนื่องจากปี 2558 ให้เกิดผลสำเร็จ และสนับสนุนและร่วมดำเนินการในแปลงใหญ่ที่หน่วยงานอื่นเป็นเจ้าภาพหลัก

(2) ใช้พื้นที่แปลงใหญ่เป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนา โดยบูรณาการ โครงการและกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการ ร่วมกันพัฒนาพื้นที่แปลงใหญ่อย่างครบวงจรและเบ็ดเสร็จ สามารถตอบสนองนโยบายสำคัญๆ ได้ เช่น การลดต้นทุนการผลิต การพัฒนาคุณภาพผลผลิต เกษตรอินทรีย์ การตลาด และ Smart Farmer เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้ได้สินค้าเกษตรที่เป็น Smart Product

2) พัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร

(1) พัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรทั้ง 882 ศูนย์ ให้มีความพร้อมในการให้บริการ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นที่พึ่งของเกษตรกรในพื้นที่ ได้อย่างแท้จริง และจัดระบบให้เกษตรกรเข้ามาเรียนรู้ในศูนย์และนำกลับไปใช้ปฏิบัติจริงในแปลง ของตนเอง

(2) สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ศูนย์เป็นที่รู้จัก ขอมรับและมีการใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยี (Field Day) ที่เปิด โอกาสให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วมดำเนินการ

3) ปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกร

(1) เร่งรัดการปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรให้สำเร็จโดยเร็ว สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรองรับมาตรการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) พัฒนาระบบในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ปรับวิธีการจัดเก็บ ข้อมูลโดยจ้างอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน (อกม.) เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล ให้เกษตรกรเป็นผู้รับรองข้อมูล ของตนเอง และกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลเป็นประจำทุกปี โดยมีการเชื่อมโยงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และวางระบบการ แลกเปลี่ยนข้อมูลและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกัน

4) ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและภัยพิบัติต่างๆ

(1) เร่งรัดการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตภัยแล้ง โดยให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการเตรียมรับสถานการณ์ การเผชิญเหตุ และการช่วยเหลือดูแลเกษตรกรที่ประสบภัยพิบัติ

(2) จัดระบบการทำงานเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เข้ามาร่วมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามแผนและความต้องการของชุมชน ทั้งเพื่อการบรรเทาความเดือดร้อนและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และเพื่อการป้องกันและเตรียมรับความเสี่ยงจากภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตรในระยะยาว

5) พัฒนาเกษตรกรและเกษตรกรรุ่นใหม่

(1) พัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) โดยมุ่งเน้นพัฒนาเกษตรกรในพื้นที่แปลงใหญ่เป็นอันดับแรก และกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเกษตรทั้งหมดให้เป็น Smart Farmer รวมทั้งพัฒนากลุ่มหรือองค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน ให้เข้มแข็งเพื่อเข้าสู่การเป็น Smart Group

(2) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพการเกษตร สนับสนุนกิจกรรมของยุวเกษตรกรและการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งเพื่อเป็นกำลังสำคัญของภาคเกษตรในอนาคต

6) พัฒนาวิสาหกิจชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

(1) มุ่งเน้นการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในเชิงคุณภาพ เพื่อให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชุมชน รวมถึงการสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็งและมีความพร้อมให้ได้รับการพัฒนาต่อยอดสู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคเกษตร (A-SME) และวิสาหกิจเพื่อสังคม

(2) พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในพื้นที่ที่มีศักยภาพและเชื่อมโยงกับเส้นทางท่องเที่ยวในพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสและช่องทางการจำหน่ายผลผลิตเกษตร และสร้างรายได้จากวิถีชีวิตของชุมชนเกษตร โดยชุมชนเป็นผู้บริหารจัดการและเกิดประโยชน์ร่วมกันภายในชุมชน

จากข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรที่กล่าวมาข้างต้น อธิบายถึงวิธีการส่งเสริมการเกษตร ขอบเขตงานส่งเสริมการเกษตร และบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีหลายด้านที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกวัดประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวม

8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้จำแนกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

8.1 เพศ

รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 90) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ ปรากฏว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ สอดคล้องกับศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศของเจ้าหน้าที่ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับ พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 112) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ หนูฤทธิ คำภาสุข (2558, น. 64) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเช่นเดียวกับทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 54) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ: ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับจันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2558, น. 82) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเช่นเดียวกับนิศยา พันธุ์ชอบ (2554, น. 65) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

8.2 อายุ

ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของเจ้าหน้าที่ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับ หนูฤทธิ คำภาสุข (2558, น. 64) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 90) ที่ได้ศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

ข้าราชการสำนักงบประมาณ สอดคล้องกับ พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 112) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 54) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ นิตยา พันธุ์ชอบ (2554, น. 65) ที่ได้ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2558, น. 82) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

8.3 ระดับตำแหน่ง

หนูฤทธิ์ คำภาสุข (2558, น. 64) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ได้ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่ง ของเจ้าหน้าที่ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2558, น. 82) ที่ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่นเดียวกับ พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 112) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่ง ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 54) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ รสลิน เขียมเจริญ (2554, น. 90) ที่ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ซึ่งขัดแย้งกับ นิตยา พันธุ์ชอบ (2554, น. 65) ที่ได้ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า สามารถใช้ประสบการณ์มาช่วยให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

8.4 ระดับการศึกษา

ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 54) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสอดคล้องกับ หนูฤทธิ์

คำภาสุข (2558, น. 64) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 90) ที่ได้ศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาธ สอดคล้องกับ พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 112) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับ จันทนา ฤทธิสมบุรณ์ (2558, น. 82) ที่ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่า เนื่องจากลักษณะงานมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ นิตยา พันธุ์ชอบ (2554, น. 65) ที่ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีการศึกษาในระดับรองลงมา เนื่องจากมีความรู้ในการทำงานมากกว่า ช่วยให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

8.5 ระดับรายได้

รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 90) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาธ สอดคล้องกับ ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 54) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับรายได้ของเจ้าหน้าที่ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่นเดียวกับ หนูฤทธิ คำภาสุข (2558, น. 64) ที่ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 112) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านระดับรายได้ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับ นิตยา พันธุ์ชอบ (2554, น. 65) ที่ได้ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ผู้ที่มีระดับรายได้สูงสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีรายได้ในระดับรองลงมา เนื่องจากมีแรงจูงใจในเรื่องของรายได้ที่สูงกว่าจึงมีกำลังใจในการทำงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จันทนา ฤทธิสมบุรณ์ (2558, น. 82) ที่ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้ที่มีระดับรายได้สูงทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่า เนื่องจากมีแรงจูงใจในเรื่องของรายได้ที่สูงกว่าจึงมีกำลังใจในการทำงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

8.6 อายุราชการ

พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 112) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุงาน ไม่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ หนูฤทธิ์ คำภาสุข (2558, น. 64) ที่ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 90) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ เช่นเดียวกับ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานของเจ้าหน้าที่ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับ ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 54) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งขัดแย้งกับ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2558, น. 82) ที่ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้ที่มีอายุงานมากกว่าทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่า เนื่องจากลักษณะงานมีความจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ นิตยา พันธุ์ชอบ (2554, น. 65) ที่ได้ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือ บุคคลที่มีอายุงานมากกว่าสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ช่วยให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

8.7 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 115) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความรู้และเทคโนโลยีการให้บริการ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 92) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระดับมากและมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ในขณะที่ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนปฏิบัติงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่า ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อน ยากต่อการทำความเข้าใจและเรียนรู้และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้า

ส่วน จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2558, น. 81) ได้ศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของบุคลากรต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจสูงจึงจะสามารถทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพสูง

8.8 ความคิดเห็นในการทำงาน

อดิสรณ์ ตากพระแก้ว (2557, น. 93) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง ในขณะที่ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 95) ได้ศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณอยู่ในระดับปานกลางและมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีบทบาทสำคัญและเป็นแรงจูงใจต่อชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกคนให้ทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอีกปัจจัยหนึ่ง ส่วน หนูฤทธิ์ คำภาสุข (2558, น. 64) ที่ได้ทำการวิจัย พบว่า พนักงานในบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 63) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน

8.9 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 95) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพที่สุด

8.10 ความศรัทธาต่อผู้นำ

ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 63) ได้ศึกษา พบว่า บุคลากรมีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ได้ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำนั้น เป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง โดยเห็นว่าผู้นำในหน่วยงานไม่สามารถควบคุมการบริหารงานและปรับปรุงวิธีบริหารจัดการ เพื่อทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ส่วนพรพรรณ เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 115) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานมาก โดยเฉพาะเรื่องบทบาทในการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ สอดคล้องกับ หนูฤทธิ์

คำภาสุข (2558, น. 64) ที่ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความศรัทธาต่อผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานทำให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำมากกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จันทนา ฤทธิสมบุญ (2558, น. 82) ได้ศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ มีความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 95) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความศรัทธาต่อผู้นำ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาต่อตัวผู้นำแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด

8.11 การฝึกอบรม

รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 95) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

8.12 จำนวนครุภัณฑ์ที่รับผิดชอบ

อดิสรณ์ ลาภพระแก้ว (2557, น. 93) ได้ศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่รับผิดชอบเกษตรกรรมมากกว่า 1,000 ครัวเรือนซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 1 คน ต้องรับผิดชอบเกษตรกรรมมากกว่า 1,000 ครัวเรือนมีผลทำให้การทำงานมีความล่าช้าหรือภาระหนักกว่าแนวทางที่หน่วยงาน ได้จัดตั้งขึ้น

8.13 ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ

อดิสรณ์ ลาภพระแก้ว (2557, น. 93) ได้ศึกษา พบว่า ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบคือ 150 กิโลเมตร ส่งผลให้เสียเวลาไปกับการเดินทางค่อนข้างมาก ทำให้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง

8.14 ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ

อดิสรณ์ ลาภพระแก้ว (2557, น. 93) ได้ศึกษา พบว่า ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบคือ 4.2 ชั่วโมง ส่งผลให้เสียเวลาไปกับการเดินทางค่อนข้างมาก ทำให้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลงและทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกิดความเหน็ดเหนื่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ 1. **ปัจจัยส่วนบุคคล**ซึ่งมีผลการศึกษาแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะหรือวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนรับราชการกรมส่งเสริมการเกษตร และอายุราชการ 2. **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน** ซึ่งมีผู้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไว้หลากหลาย อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้พิจารณาและเลือกปัจจัยดังต่อไปนี้คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม 3. **ปัจจัยอื่นๆ** ได้แก่ จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ และระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบนแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน การศึกษาในครั้งนี้จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยวิธีการวิจัย รายละเอียดมีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ในเขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลจำนวน 538 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการคัดเลือกจากประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ในเขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane 1973) โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\text{สูตร } n =$$

$$\text{เมื่อ } n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (ราย)}$$

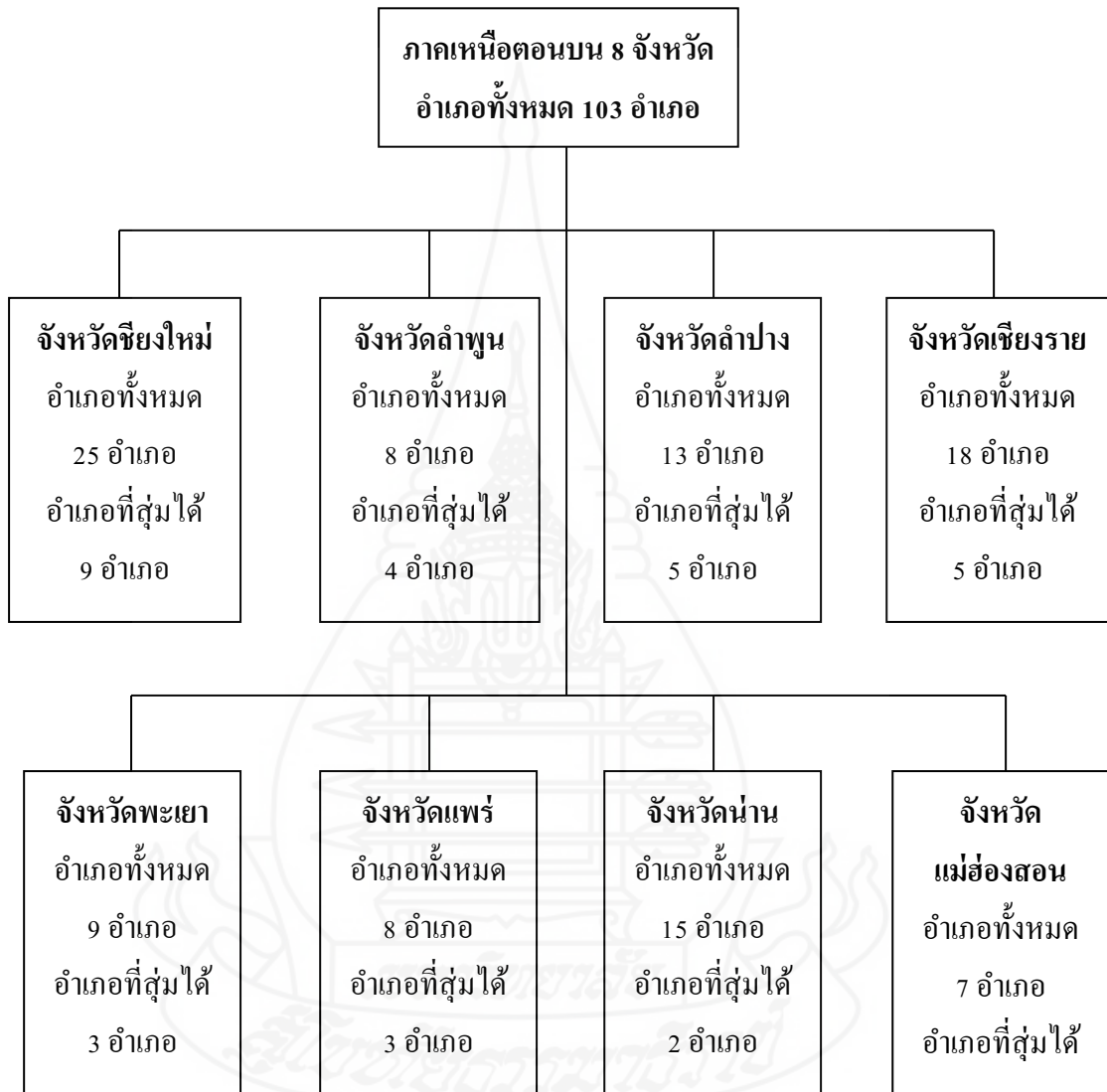
$$N = \text{จำนวนหน่วยประชากร (ราย)}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้}$$

$$\text{แทนค่า } \frac{538}{1+538 \times (0.05)^2} = 229 \text{ ราย}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ จำนวน 229 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.56 ของประชากรทั้งหมด

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือสุ่มจำนวนอำเภอของแต่ละจังหวัดโดยการสุ่มแบบง่ายจาก 103 อำเภอ สุ่มได้จำนวน 33 อำเภอ จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

จากภาพที่ 3.1 แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก 103 อำเภอ สุ่มได้จำนวน 33 อำเภอ ซึ่งแสดงรายละเอียดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1 นี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ที่	จังหวัด	อำเภอที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เชียงใหม่ อำเภอทั้งหมด 25 อำเภอ	1. เมืองเชียงใหม่	5
		2. สันกำแพง	6
		3. แม่แตง	9
		4. สันป่าตอง	11
		5. ดอยสะเก็ด	8
		6. สันทราย	10
		7. ฝาง	7
		8. หางดง	11
		9. แม่ริม	10
รวม	9	77	
2	ลำพูน อำเภอทั้งหมด 8 อำเภอ	1. เมืองลำพูน	10
		2. ป่าซาง	8
		3. บ้านโฮ้ง	5
		4. ทุ่ง	5
รวม	4	28	
3	ลำปาง อำเภอทั้งหมด 13 อำเภอ	1. ห้างฉัตร	5
		2. เกาะคา	7
		3. สบปราบ	4
		4. แม่เมาะ	3
		5. วังเหนือ	8
รวม	5	27	
4	เชียงราย อำเภอทั้งหมด 18 อำเภอ	1. ขุนตาล	4
		2. แม่สาย	8
		3. เทิง	8
		4. ป่าแดด	5
		5. แม่ลาว	5
รวม	5	30	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
5	พะเยา	1. เชียงคำ	6
		อำเภอทั้งหมด	6
		9 อำเภอ	7
	รวม	3	19
6	แพร่	1. วังชิ้น	4
		อำเภอทั้งหมด	8
		8 อำเภอ	6
	รวม	3	18
7	น่าน	1. ท่าวังผา	7
		อำเภอทั้งหมด	12
		15 อำเภอ	
	รวม	2	19
8	แม่ฮ่องสอน	1. ปาย	6
		อำเภอทั้งหมด	5
		7 อำเภอ	
	รวม	2	11
	รวมทั้งหมด 33 อำเภอ		229

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 รายละเอียดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

2.2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐานส่วนบุคคล เป็นลักษณะพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตร และอายุราชการ และปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ และระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ โดยใช้คำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด

2.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกรอบรม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้านการประสานงาน และตอนที่ 4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยข้อคำถามแต่ละข้อใช้มาตรวัดตามแนวคิดของลิเคอร์ท (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555, น. 150) แบ่งระดับคะแนนในแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555, น. 150) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยช่วง 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยช่วง 1.81-2.60 หมายถึง น้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยช่วง 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยช่วง 3.41-4.20 หมายถึง มาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยช่วง 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด

2.2.3 ตอนที่ 4.2 ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open-ended questions) โดยให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2.3 การพัฒนาเครื่องมือ

2.3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และภาษาที่ถูกต้อง แล้วดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ

2.3.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในแต่ละตอนดังแสดงในภาคผนวก ข โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน, ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 และ 0.869 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านการถ่ายทอดความรู้, ด้านการให้บริการ, ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย และด้านการประสานงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.842, 0.852, 0.884 และ 0.855 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.865

จะเห็นได้ว่าในแต่ละตอนได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 ดังนั้น แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จึงผ่านเกณฑ์การยอมรับได้ตามที่ Jump, N. (1978, อ้างถึงในมานิต ลาเกลี้ยง, 2558: 37) ได้เสนอเกณฑ์การยอมรับสำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจไว้ว่า ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปกลุ่มตัวอย่างในเขตภาคเหนือตอนบนทางไปรษณีย์ มีขั้นตอนดังนี้

3.1 วิธีการเก็บข้อมูล ทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.2 ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

3.2.1 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังสำนักงานเกษตรอำเภอที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ และเจ้าหน้าที่ของเป็นชื่อและที่อยู่ผู้วิจัย พร้อมปิดผนึกดวงตราไปรษณียากรในการส่งแบบสอบถามกลับ

3.2.2 ติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ โดยตรวจสอบจากแบบสอบถามที่ส่งกลับมาจริงเป็นรายบุคคล ซึ่งในครั้งแรกมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับมา 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.59 จึงได้ติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์และได้กลับคืนมาทั้งหมด 229 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

3.2.3 รวบรวมและสรุปจำนวนแบบสอบถาม

3.2.4 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4.3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณ มีดังนี้

4.2.1 ตอนที่ 1- ตอนที่ 3 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะพื้นฐาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.2 ตอนที่ 4.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ส่วนตอนที่ 4.2 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ใช้การวิเคราะห์โดยค่าความถี่ และร้อยละ

4.3.3 การพิสูจน์สมมติฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางใด (เชิงบวกหรือเชิงลบ) กับตัวแปรตาม และมีระดับความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด โดยสมการวิเคราะห์มีดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots\dots\dots b_nX_n + e$$

โดยที่ Y = ตัวแปรตาม

X = ตัวแปรอิสระ

a = ค่าคงที่ (Constant) หรือส่วนตัดแกน Y

$b_1 b_2 \dots b_n$ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient)

e = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตาราง ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 การพิสูจน์สมมติฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตร และอายุราชการ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

	n = 229		
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		123	53.7
หญิง		106	46.3
อายุ (ปี)			
น้อยกว่า 31		9	3.9
31-40		73	31.9
41-50		2	0.9
51-60		145	63.3
ค่าต่ำสุด = 28 ปี ค่าสูงสุด = 59 ปี			
ค่าเฉลี่ย = 48.10 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.775 ปี			
ระดับการศึกษา			
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า		25	10.9
ปริญญาตรี		156	68.1
ปริญญาโท		48	21.0
ระดับตำแหน่ง			
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ		52	22.7
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ		153	66.8
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการพิเศษ		3	1.3
เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน		0	0.0
เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน		21	9.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 229		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน (บาท)		
15,000-25,000	84	36.7
25,001-35,000	2	0.9
35,001-45,000	140	61.1
มากกว่า 45,000	3	1.3
ค่าต่ำสุด = 17,000 บาท ค่าสูงสุด = 47,500 บาท		
ค่าเฉลี่ย = 34,604.59 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10,788.683 บาท		
ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตร (ปี)		
น้อยกว่า 1	143	62.4
1-2	2	0.9
3-4	38	16.6
5-6	27	11.8
7-8	14	6.1
มากกว่า 8	5	2.2
ค่าต่ำสุด = 0 ปี ค่าสูงสุด = 13 ปี		
ค่าเฉลี่ย = 1.95 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.817 ปี		
อายุราชการที่ทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตร (ปี)		
น้อยกว่า 6	48	21.0
6-10	36	15.7
11-29	0	0.0
30-34	38	16.6
มากกว่า 34	107	46.7
ค่าต่ำสุด = 2 ปี ค่าสูงสุด = 36 ปี		
ค่าเฉลี่ย = 24.12 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 14.165 ปี		

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน) จำนวน 229 คน ดังตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 53.7 เป็นเพศชาย ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 46.3 เป็นเพศหญิง

อายุ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 63.3 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.9 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และร้อยละ 3.9 มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ส่วนอันดับสุดท้ายร้อยละ 0.9 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 28 ปี สูงสุด 59 ปี เฉลี่ย 48.10 ปี

ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกินครึ่ง ร้อยละ 68.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนที่เหลือร้อยละ 21.0 จบการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 10.9 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า

ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 66.8 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ รองลงมา ร้อยละ 22.7 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ ในขณะที่ร้อยละ 9.2 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน และร้อยละ 1.3 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ระดับรายได้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกินครึ่งร้อยละ 61.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 36.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ในขณะที่ ร้อยละ 1.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท และมีเพียงร้อยละ 0.9 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำสุด 17,000 บาท สูงสุด 47,500 บาท เฉลี่ย 34,604.59 บาท

ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ร้อยละ 62.4 มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตรน้อยกว่า 1 ปี รองลงมา ร้อยละ 16.6 มีประสบการณ์ทำงานที่อื่น 3-4 ปี ร้อยละ 11.8 มีประสบการณ์ทำงานที่อื่น 5-6 ปี ร้อยละ 6.1 มีประสบการณ์ทำงานที่อื่น 7-8 ปี ส่วนร้อยละ 2.2 มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นมากกว่า 8 ปี และมีเพียงร้อยละ 0.9 ที่มีประสบการณ์ทำงานที่อื่น 1-2 ปี ตามลำดับ โดยมีประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตรต่ำสุด 0 ปี สูงสุด 13 ปี เฉลี่ย 1.95 ปี

อายุราชการที่ทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 46.7 มีอายุราชการมากกว่า 34 ปี รองลงมา ร้อยละ 21.0ก

มีอายุราชการ น้อยกว่า 6 ปี ส่วนร้อยละ 16.6 มีอายุราชการ 30-34 ปี และมีเพียงร้อยละ 15.7 มีอายุราชการ 6-10 ปี โดยมีอายุราชการต่ำสุด 2 ปี สูงสุด 36 ปี เฉลี่ย 24.12 ปี

1.2 ปัจจัยอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ปัจจัยอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบไปด้วย จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ และระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 229		
ปัจจัยอื่นๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ (ครัวเรือน)		
501-1,000	94	41.0
1,001-1,500	103	45.0
1,501-2,000	12	5.3
มากกว่า 2,000	20	8.7
ค่าต่ำสุด = 690 ครัวเรือน ค่าสูงสุด = 2,980 ครัวเรือน ค่าเฉลี่ย = 1,216.40 ครัวเรือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 424.988 ครัวเรือน		
ระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ (กิโลเมตร)		
น้อยกว่า 21	41	17.9
21-30	113	49.3
31-40	48	21.0
41-50	23	10.1
มากกว่า 50	4	1.7
ค่าต่ำสุด = 13 กิโลเมตร ค่าสูงสุด = 70 กิโลเมตร ค่าเฉลี่ย = 30.45 กิโลเมตร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.213 กิโลเมตร		
ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ (นาที)		
น้อยกว่า 11	2	0.9
11-20	63	27.5
21-30	111	48.5
31-40	38	16.5
มากกว่า 40	15	6.6
ค่าต่ำสุด = 10 นาที ค่าสูงสุด = 60 นาที ค่าเฉลี่ย = 28.14 นาที ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.669 นาที		

จากการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ของกลุ่มตัวอย่าง (เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน) จำนวน 229 คน ดังตารางที่ 4.2 พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 45.0 มีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบระหว่าง 1,001-1,500 ครัวเรือน รองลงมาร้อยละ 41.0 รับผิดชอบ 501-1,000 ครัวเรือน ร้อยละ 8.7 รับผิดชอบมากกว่า 2,000 ครัวเรือน และมีเพียง ร้อยละ 5.3 ที่รับผิดชอบ 1,501-2,000 ครัวเรือน โดยที่จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบน้อยสุด 690 ครัวเรือน มากสุด 2,980 ครัวเรือน เฉลี่ย 1,216.40 ครัวเรือน ซึ่งระยะทางไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 49.3 มีระยะทางไกลสุด 21-30 กิโลเมตร รองลงมา ร้อยละ 21.0 มีระยะทางไกลสุด 31-40 กิโลเมตร ร้อยละ 17.9 มีระยะทางไกลสุดน้อยกว่า 21 กิโลเมตร ร้อยละ 10.1 มีระยะทางไกลสุด 41-50 กิโลเมตร และร้อยละ 1.7 มีระยะทางไกลสุดมากกว่า 50 กิโลเมตร ตามลำดับ โดยมีระยะทางไกลสุดที่น้อยที่สุด 13 กิโลเมตร มากที่สุด 70 กิโลเมตร เฉลี่ย 30.45 กิโลเมตร โดยใช้เวลาในการเดินทางจากสำนักงานไปยังพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ ร้อยละ 48.5 ใช้เวลา 21-30 นาที รองลงมา ร้อยละ 27.5 ใช้เวลา 11-20 นาที ร้อยละ 16.5 ใช้เวลา 31-40 นาที ร้อยละ 6.6 ใช้เวลามากกว่า 40 นาที และ ร้อยละ 0.9 ใช้เวลาน้อยกว่า 11 นาที ตามลำดับ โดยที่ใช้เวลาน้อยสุด 10 นาที มากสุด 60 นาที เฉลี่ย 28.14 นาที

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

2.1 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

ความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจะใช้วัดความรู้ความเข้าใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรว่ามีความรู้ความเข้าใจในงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.3 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

n = 229

ความรู้ความเข้าใจในการ ทำงาน	ระดับความรู้ความเข้าใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. หลักการส่งเสริมการเกษตร วิธีการส่งเสริมและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรให้ เหมาะสมกับเกษตรกรแต่ละ กลุ่มเป้าหมาย	0 (0.0)	3 (1.3)	48 (21.0)	172 (75.1)	6 (2.6)	3.79 (0.495)	มาก
2. ขอบเขตงาน รวมถึงบทบาท ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตร	0 (0.0)	0 (0.0)	69 (30.1)	144 (62.9)	16 (7.0)	3.77 (0.565)	มาก
3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การส่งเสริมการทำกรเกษตร ทฤษฎีใหม่ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	0 (0.0)	0 (0.0)	54 (23.6)	162 (70.7)	13 (5.7)	3.82 (0.512)	มาก
4. นโยบายลดต้นทุนการผลิต และเพิ่ม โอกาสการแข่งขัน ได้แก่ การลดต้นทุน การเพิ่ม ผลผลิตต่อหน่วย การบริหาร การจัดการ และการตลาด	0 (0.0)	0 (0.0)	69 (30.1)	153 (66.8)	7 (3.1)	3.73 (0.510)	มาก
5. หลักการพัฒนาเกษตรกร โดยใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรประจำ ตำบล (สบกต.) เป็นศูนย์กลาง ในการขับเคลื่อนงานส่งเสริม การเกษตรในพื้นที่ และการใช้ ศูนย์เรียนรู้การเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตสินค้า เกษตร (ศพก.) เป็นแหล่งเรียนรู้ แก่เกษตรกรในพื้นที่	0 (0.0)	0 (0.0)	70 (30.6)	146 (63.8)	13 (5.6)	3.75 (0.549)	มาก
6. หลักการจัดการพื้นที่การ ผลิตสินค้าเกษตร(Zoning)	8 (3.5)	2 (0.9)	137 (59.8)	78 (34.1)	4 (1.7)	3.30 (0.688)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจในการ ทำงาน	ระดับความรู้ความเข้าใจ(จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	(S.D.)	
7. การปฏิบัติงานตามระบบ ส่งเสริมการเกษตร	0	0	48	174	7	3.82	มาก
	(0.0)	(0.0)	(21.0)	(76.0)	(3.0)	(0.457)	
8. วิธีการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของกรมส่งเสริม การเกษตร 5 Smart ได้แก่ Smart Officer, Smart Office, Smart Farmer, Smart Group และ Smart Product	0	0	141	84	7	3.40	ปานกลาง
	(0.0)	(0.0)	(61.6)	(36.7)	(1.7)	(0.526)	
9. หลักการส่งเสริมการเกษตรใน รูปแบบแปลงใหญ่	0	2	69	154	7	3.70	มาก
	(0.0)	(0.9)	(30.1)	(67.2)	(1.8)	(0.514)	
10. ขั้นตอนการปรับปรุงทะเบียน เกษตรกรเพื่อนำข้อมูลมารองรับ มาตรการของภาครัฐได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0	0	30	107	92	4.27	มากที่สุด
	(0.0)	(0.0)	(13.1)	(46.7)	(40.2)	(0.679)	
11. ขั้นตอนการแก้ปัญหาภัย ธรรมชาติต่างๆ ในพื้นที่ของ เกษตรกร	0	2	53	137	37	3.91	มาก
	(0.0)	(0.9)	(23.1)	(59.8)	(16.2)	(0.650)	
12. วิธีการส่งเสริมและพัฒนาการ ผลิตสินค้าเกษตรในพื้นที่ รับผิดชอบให้สามารถเพิ่มผลผลิต ต่อไร่ และมีความสามารถในการ แข่งขันสูง	0	0	84	138	7	3.66	มาก
	(0.0)	(0.0)	(36.6)	(60.3)	(3.1)	(0.534)	
เฉลี่ย						3.74	มาก
						(0.281)	

จากการศึกษาความรู้ความเข้าใจในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมแล้วเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยนั้นพบว่า มีเพียงประเด็นเดียวที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจใน

ระดับมากที่สุดคือ ขั้นตอนการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรเพื่อนำข้อมูลมารองรับมาตรการของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 9 ประเด็น ได้แก่ ขั้นตอนการแก้ปัญหาภัยธรรมชาติต่างๆ ในพื้นที่ของเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.91) การส่งเสริมการทำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ค่าเฉลี่ย 3.82) การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.82) หลักการส่งเสริมการเกษตร วิธีการส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรให้เหมาะสมกับเกษตรกรแต่ละกลุ่มเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.79) ขอบเขตงาน รวมถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.77) หลักการพัฒนาเกษตรกรโดยใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 3.75) นโยบายลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มโอกาสการแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) หลักการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และวิธีการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ในขณะที่ มีเพียงสองประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับปานกลาง คือ วิธีการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร 5 Smart ได้แก่ Smart Officer, Smart Office, Smart Farmer, Smart Group และ Smart Product (ค่าเฉลี่ย 3.40) และ หลักการจัดการพื้นที่การผลิตสินค้าเกษตร (Zoning) (ค่าเฉลี่ย 3.30)

2.2 ความคิดเห็นในการทำงาน

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นคำถามที่ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ตนเองดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นในการทำงาน

ความคิดเห็นในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น(จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ตำแหน่งงานมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าสูง	4 (1.7)	60 (26.2)	137 (59.9)	28 (12.2)	0 (0.0)	2.48 (0.604)	น้อย
2. การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นสำคัญ	5 (2.2)	116 (50.7)	102 (44.5)	5 (2.2)	1 (0.4)	2.83 (0.652)	ปานกลาง
3. การพิจารณาโยกย้ายภายในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมโปร่งใส	0 (0.0)	91 (39.7)	135 (59.0)	3 (1.3)	0 (0.0)	2.62 (0.514)	ปานกลาง
4. การพิจารณาความดีความชอบหรือค่าตอบแทนในทุกระดับ เป็นไปตามผลงานที่ปรากฏของแต่ละบุคคล	23 (10.0)	73 (31.9)	109 (47.6)	24 (10.5)	0 (0.0)	2.59 (0.510)	น้อย
5. โอกาสก้าวหน้าและได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามแนวทางของระบบราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม	14 (6.1)	75 (32.8)	138 (60.3)	2 (0.8)	0 (0.0)	2.56 (0.623)	น้อย
เฉลี่ย						2.61 (0.553)	ปานกลาง

จากการศึกษาความคิดเห็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61) โดยหากพิจารณาแต่ละประเด็นย่อยนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในสายงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.83) และ การพิจารณาโยกย้ายภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.62) ส่วนประเด็นที่เหลือ มีความ

คิดเห็นในระดับน้อย 3 ประเด็น ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบหรือค่าตอบแทนในทุกระดับ เป็นไปตามผลงานที่ปรากฏของแต่ละบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.59) โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามแนวทางของระบบราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.56) และ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 2.48)

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อแรงขับภายในของตนเองซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น(จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1.ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถและชอบงานที่ทำท้ายความสามารถ	0 (0.0)	2 (0.9)	25 (10.9)	166 (72.5)	36 (15.7)	4.03 (0.549)	มาก
2. การนำคำแนะนำของผู้อื่นและข้อบกพร่องที่พบมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้มีมาตรฐานมากขึ้น	0 (0.0)	2 (0.9)	16 (7.3)	170 (74.2)	41 (17.6)	4.09 (0.526)	มาก
3. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (7.8)	149 (65.1)	62 (27.1)	4.19 (0.560)	มาก
4. ความใฝ่รู้ และเสาะแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0 (0.0)	3 (1.3)	31 (13.5)	128 (55.9)	67 (29.3)	4.13 (0.682)	มาก
เฉลี่ย						4.11 (0.435)	มาก

n = 229

จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังตารางที่ 4.5 พบว่า โดยภาพรวมแล้วเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) และหากพิจารณาประเด็นย่อยก็พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.19) ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.13) การนำคำแนะนำของผู้อื่นและข้อบกพร่องที่พบมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้มีมาตรฐานมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.09) และ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.03)

2.4 ความศรัทธาต่อผู้นำ

การศึกษาความศรัทธาต่อผู้นำ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อผู้บังคับบัญชา ปრაกฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.6 ความศรัทธาต่อผู้นำ

ความศรัทธาต่อผู้นำ	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	7 (3.1)	65 (28.4)	145 (63.3)	12 (5.2)	0 (0.0)	2.71 (0.612)	ปานกลาง
2. ความน่าเลื่อมใสศรัทธาในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	11 (4.8)	8.4 (36.7)	126 (55.0)	8 (3.5)	0 (0.0)	2.57 (0.642)	น้อย
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	17 (7.4)	77 (33.6)	119 (52.0)	16 (7.0)	0 (0.0)	2.59 (0.730)	น้อย
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	8 (3.5)	102 (44.5)	113 (49.4)	6 (2.6)	0 (0.0)	2.51 (0.611)	น้อย
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำ	0 (0.0)	11 (4.8)	183 (79.9)	35 (15.3)	0 (0.0)	2.69 (0.787)	ปานกลาง
เฉลี่ย						2.61 (0.506)	ปานกลาง

n = 229

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความศรัทธาต่อผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61)

โดยพิจารณาแยกเป็นประเด็นย่อยแล้วพบว่า มี 2 ประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.71) และ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ส่วน 3 ประเด็นที่เหลือนั้น มีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับน้อย ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.59) ความน่าเชื่อถือใในการทำงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.57) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.51)

2.5 การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อการจัดฝึกอบรมของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.7 การฝึกอบรม

n = 229

การฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความ หมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ	0	11	183	35	0	3.10 (0.437)	ปาน กลาง
2. องค์กรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร	0	10	162	57	0	3.21 (0.502)	ปาน กลาง
3. องค์กรมีการประเมินและติดตามผล การฝึกอบรม	0	15	149	65	0	3.22 (0.550)	ปาน กลาง
4. เมื่อมีนโยบายใหม่ๆ องค์กรจะจัดฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทันที	0	11	111	106	1	3.42 (0.592)	มาก
5. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0	9	119	82	19	3.48 (0.705)	มาก
เฉลี่ย						3.29 (0.340)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยพิจารณาแยกตามประเด็นย่อยก็พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการจัดการฝึกอบรมในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.48) และ การจัดฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทันทีเมื่อมีนโยบายใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ในขณะที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง 3 ประเด็น ได้แก่ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.22) การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.21) และ การจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	3.74	0.281	มาก
ความคิดเห็นในการทำงาน	2.61	0.553	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.11	0.435	มาก
ความศรัทธาต่อผู้นำ	2.61	0.506	ปานกลาง
การฝึกอบรม	3.29	0.340	ปานกลาง

จากตาราง 4.8 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ส่วน ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานอีก 3 ปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.29) ความคิดเห็นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.61) และ ความศรัทธาต่อผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้

3.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการถ่ายทอดความรู้ ประกอบไปด้วย วิธีการถ่ายทอด และองค์ความรู้ที่ใช้ถ่ายทอด ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.9 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการถ่ายทอดความรู้

n = 229

ประเด็น	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านการถ่ายทอดความรู้ (วิธีการถ่ายทอด)						3.64 (0.394)	มาก
1. การเข้าไปเยี่ยมเยียนไร่นาและบ้าน เกษตรกรถึงถิ่น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่ แท้จริงของเกษตรกรแล้วนำมาวางแผน แก้ปัญหาคือ	0 (0.0)	5 (2.2)	121 (52.8)	97 (42.4)	6 (2.6)	3.45 (0.588)	มาก
2. การใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (สบกต.)เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอด ความรู้แก่เกษตรกรที่มาติดต่อ	13 (5.7)	19 (8.3)	70 (30.5)	119 (52.0)	8 (3.5)	3.39 (0.905)	ปานกลาง
3. การให้คำแนะนำในการจัดการ ประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของเกษตรกร	0 (0.0)	22 (9.6)	69 (30.1)	122 (53.3)	16 (7.0)	3.58 (0.761)	มาก
4. การดำเนินการฝึกอบรมเกษตรกรเพื่อ เพิ่มพูนทักษะความรู้แก่เกษตรกรจน สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ไป ในทางที่ดีขึ้น	0 (0.0)	3 (1.3)	54 (23.6)	169 (73.8)	3 (1.3)	3.75 (0.490)	มาก
5. การใช้การสื่อสารมวลชนในการ ส่งเสริมเผยแพร่นวัตกรรมให้บุคคล เป้าหมายทราบอย่างทั่วถึง	0 (0.0)	5 (2.2)	37 (16.2)	136 (59.4)	51 (22.2)	4.02 (0.688)	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านการถ่ายทอดความรู้ (องค์ความรู้ที่ใช้ถ่ายทอด)						3.50 (0.450)	มาก
1.การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตทาง การเกษตรในทุกด้าน	7 (3.1)	8 (3.5)	93 (40.6)	117 (51.1)	4 (1.7)	3.45 (0.734)	มาก
2.การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและ สถาบันเกษตรกรให้สามารถพึ่งพา ตนเองได้อย่างยั่งยืน	0 (0.0)	8 (3.5)	108 (47.2)	113 (49.3)	0 (0.0)	3.46 (0.565)	มาก
3.การถ่ายทอดถ่ายทอดความรู้ด้าน การอารักขาพืชให้แก่เกษตรกรได้ เข้าใจและปฏิบัติตามได้	0 (0.0)	15 (6.6)	57 (24.9)	154 (67.2)	3 (1.3)	3.63 (0.625)	มาก
4. การถ่ายทอดความรู้ด้าน ยุทธศาสตร์ให้แก่เกษตรกรเพื่อวาง แผนการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี	0 (0.0)	10 (4.4)	108 (47.2)	109 (47.6)	2 (0.8)	3.45 (0.595)	มาก
เฉลี่ยรวม						3.58 (0.371)	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ด้านการถ่ายทอดความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยพิจารณาองค์ประกอบที่
เกี่ยวข้องคือ วิธีการถ่ายทอด และองค์ความรู้ที่ใช้ถ่ายทอด อยู่ในระดับมากทั้งสององค์ประกอบ
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.50 ตามลำดับ

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการ
ถ่ายทอดความรู้ในประเด็นย่อยของแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีระดับความสามารถดังนี้

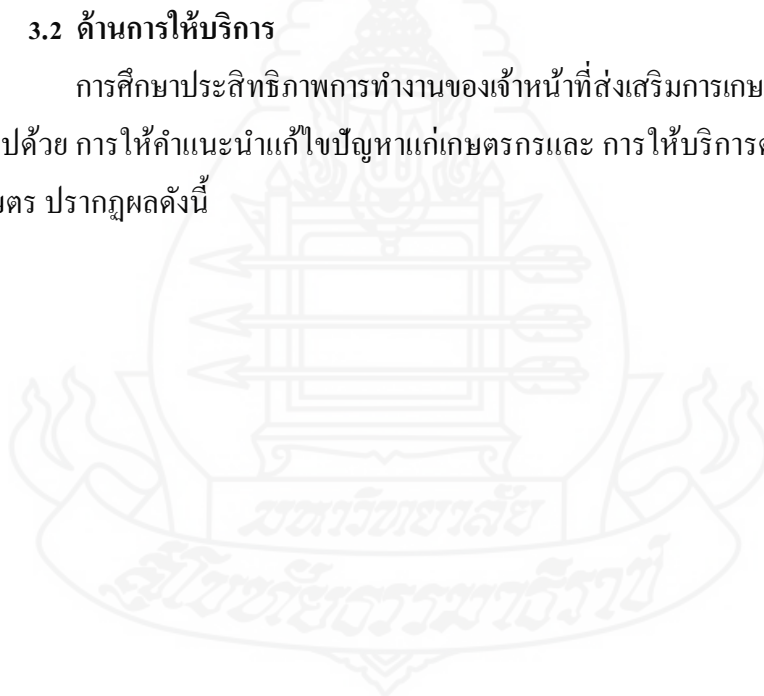
วิธีการถ่ายทอดความรู้ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่
ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ การใช้การสื่อสารมวลชนในการส่งเสริมเผยแพร่นวัตกรรมให้บุคคล
เป้าหมายทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.02) การดำเนินการฝึกอบรมเกษตรกรเพื่อเพิ่มพูนทักษะ
ความรู้แก่เกษตรกรจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ไปในทางที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.75)

การให้คำแนะนำในการจัดการประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.58) และการเข้าไปเยี่ยมชมไร่นาและบ้านเกษตรกรถึงถิ่น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของเกษตรกร แล้วนำมาวางแผนแก้ปัญหาต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.45) และมีเพียงประเด็นเดียวที่มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง คือ การใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (สบกต.) เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรที่มาติดต่อ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

องค์ความรู้ที่ใช้ถ่ายทอด พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น การถ่ายทอดถ่ายทอดความรู้ด้านการอารักขาพืชให้แก่เกษตรกรได้เข้าใจและปฏิบัติตามได้ (ค่าเฉลี่ย 3.63) การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย 3.46) การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและการผลิตทางการเกษตรในทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และการถ่ายทอดความรู้ด้านยุทธศาสตร์ให้แก่เกษตรกรเพื่อวางแผนการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.45)

3.2 ด้านการให้บริการ

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการให้บริการประกอบไปด้วย การให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาแก่เกษตรกรและ การให้บริการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ปรากฏผลดังนี้



ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริการ

n = 229

ประเด็น	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านการให้บริการ(การให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาแก่เกษตรกร)						4.08 (0.468)	มาก
1. การแก้ไขปัญหาการระบาดของ โรคและแมลงในแปลงผลิตของ เกษตรกรได้ทันทั่วทั้งที่	0 (0.0)	0 (0.0)	52 (22.7)	125 (54.6)	52 (22.7)	4.00 (0.675)	มาก
2. การแก้ไขปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ ในแปลงผลิตของเกษตรกรได้อย่างถูกวิธี	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (6.1)	171 (74.7)	44 (19.2)	4.13 (0.487)	มาก
3. การแก้ไขปัญหาผลผลิตต่อไร่ต่ำ โดยการให้คำแนะนำที่ถูกต้องตาม หลักวิชาการแก่เกษตรกรผู้ประสบ ปัญหา	0 (0.0)	0 (0.0)	32 (14.0)	137 (59.8)	60 (26.2)	4.12 (0.623)	มาก
ด้านการให้บริการ (ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร)						4.14 (0.371)	มาก
1. การให้บริการเกษตรกรที่มา ติดต่ออย่างเท่าเทียมกันทุกคน	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (11.4)	176 (76.8)	27 (11.8)	4.00 (0.482)	มาก
2. การให้บริการเกษตรกรในการ ปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรได้ รวดเร็วและถูกต้อง	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (6.1)	154 (67.3)	61 (26.6)	4.21 (0.535)	มากที่สุด
3. การให้บริการเกษตรกรที่มา ติดต่อแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One stop service)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (6.1)	125 (66.4)	63 (27.5)	4.21 (0.540)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม						4.11 (0.378)	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) โดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ การให้บริการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร และ การให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาแก่เกษตรกร มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งสององค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 และ 4.08 ตามลำดับ

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการให้บริการ
ในประเด็นย่อยของแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีระดับความสามารถดังนี้

การให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาแก่เกษตรกร พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมี
ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การแก้ไขปัญหาดินเสื่อมคุณภาพใน
แปลงผลิตของเกษตรกรได้อย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.13) การแก้ไขปัญหาผลผลิตต่อไร่ต่ำ โดยการให้
คำแนะนำที่ถูกต้องตามหลักวิชาการแก่เกษตรกรผู้ประสบปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.12) และ การแก้ไข
ปัญหาการระบาดของโรคและแมลงในแปลงผลิตของเกษตรกรได้ทันท่วงที (ค่าเฉลี่ย 4.00)

การให้บริการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ การให้บริการเกษตรกรในการ
ปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรได้รวดเร็วและถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.21) และ การให้บริการเกษตรกรที่มา
ติดต่อแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One stop service) (ค่าเฉลี่ย 4.21) และมีเพียงประเด็นเดียวที่เจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก คือ การให้บริการเกษตรกรที่มาติดต่อ
อย่างเท่าเทียมกันทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

3.3 ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการปฏิบัติงาน
ตามนโยบาย ประกอบไปด้วยนโยบายหลักของกรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2559 ปรากฏผลดังนี้



ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย

n = 229

ประเด็น	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย							
1. การยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินงานและส่งเสริมให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (9.6)	199 (86.9)	8 (3.5)	3.94 (0.358)	มาก
2. การทำงานส่งเสริมการเกษตรโดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกรเป็นหลัก	0 (0.0)	0 (0.0)	37 (16.2)	182 (79.5)	10 (4.3)	3.88 (0.438)	มาก
3. การมีเป้าหมายพื้นที่ดำเนินงานอย่างชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบายลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันแก่กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย	7 (3.1)	62 (27.1)	79 (34.5)	80 (34.9)	1 (0.4)	3.67 (0.812)	มาก
4. การใช้ ศพก. เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และ ใช้ ศพก. เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติของเกษตรกรได้อย่างเป็นรูปธรรม	7 (3.1)	8 (3.5)	59 (25.8)	134 (58.5)	21 (9.2)	3.03 (0.873)	ปานกลาง
5. การดำเนินการตามหลัก Zoning ในพื้นที่ เพื่อรองรับมาตรการช่วยเหลือจากรัฐบาล	7 (3.1)	44 (19.2)	85 (37.1)	58 (25.3)	35 (15.3)	3.31 (15.3)	ปานกลาง
6. การใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ให้เกิดผลสำเร็จที่ชัดเจน	0 (0.0)	9 (3.9)	55 (24.0)	161 (70.4)	4 (1.7)	3.70 (0.571)	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

= 229

ประเด็น	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย							
7. การพัฒนาตนเองให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพ, Smart Officer และผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	0	11	69	147	2	3.62 (0.594)	มาก
8. การดำเนินการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรให้สำเร็จอย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ	0	2	62	52	113	4.21 (0.872)	มากที่สุด
9. การดำเนินการจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต (Field day) ทุกต้นปีการผลิต อย่างสม่ำเสมอ	2	12	20	114	81	4.14 (0.845)	มาก
10. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมการเกษตร ในรูปแบบแปลงใหญ่	0	18	33	142	36	3.86 (0.773)	มาก
เฉลี่ย						3.73 (0.459)	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามนโยบายโดยภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุดเพียงประเด็นเดียวคือ การดำเนินการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรให้สำเร็จอย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ในขณะที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามนโยบายในระดับมาก 7 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินการจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต

(Field day) ทุกต้นปีการผลิตอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.14) การยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินงานและส่งเสริมให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง (ค่าเฉลี่ย 3.94) การทำงานส่งเสริมการเกษตร โดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.88) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.86) สามารถใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ให้เกิดผลสำเร็จที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70) การมีเป้าหมายพื้นที่ดำเนินงานอย่างชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบายลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันแก่กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.67) และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพ, Smart Officer และผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ส่วนประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลางมี 2 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินการตามหลัก Zoning ในพื้นที่ เพื่อรองรับมาตรการช่วยเหลือจากรัฐบาล (ค่าเฉลี่ย 3.31) และ การใช้ ศวกต. เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และ ใช้ ศวกต. เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติของเกษตรกรได้อย่างเป็นรูปธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.03)

3.4 ด้านการประสานงาน

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการประสานงาน ประกอบไปด้วย การประสานงานกับเกษตรกร การประสานงานกับหน่วยงานราชการ และการประสานงานกับภาคเอกชน ปรากฏผลดังนี้



ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการทำงานด้านการประสานงาน

n = 229

ประเด็น	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านการประสานงานกับเกษตรกร						3.97 (0.527)	มาก
1. การได้รับความร่วมมือจากเกษตรกรในการประสานงานโดยตรงเพื่อถ่ายทอดความรู้หรือขอความร่วมมือ อยู่เสมอ	0 (0.0)	7 (3.1)	28 (12.2)	178 (77.7)	16 (7.0)	3.89 (0.550)	มาก
2. การประสานงานกับผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้นำในการรับถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อนำไปเผยแพร่ต่อได้สำเร็จ	0 (0.0)	0 (0.0)	34 (14.8)	149 (65.1)	46 (20.1)	4.05 (0.590)	มาก
ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ						3.68 (0.558)	มาก
1. การประสานแผนหรือกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายของหน่วยงานกับหน่วยงานราชการต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผล	0 (0.0)	0 (0.0)	60 (26.2)	125 (54.6)	44 (19.2)	3.93 (0.672)	มาก
2. การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ เพื่อขอรับการสนับสนุนต่างๆ เช่น วิชาการด้านพืช สัตว์ ประมง และปัจจัยการผลิต เป็นต้น	0 (0.0)	0 (0.0)	120 (52.4)	85 (37.1)	24 (10.5)	3.58 (0.675)	มาก
3. การติดตามผลการตอบรับจากการเสนอขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการอยู่เสมอ	7 (3.1)	3 (1.3)	87 (38.0)	128 (55.9)	4 (1.7)	3.52 (0.705)	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 229

ประเด็น	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านการประสานงานกับภาคเอกชน						3.03 (0.395)	ปานกลาง
1.การประสานงานขอความร่วมมือในการดำเนินโครงการกับภาคเอกชน	0 (0.0)	39 (17.0)	154 (67.2)	36 (15.8)	0 (0.0)	2.99 (0.573)	ปานกลาง
2.การประสานขอรับการสนับสนุนในด้านต่างๆ จากภาคเอกชน เช่น การตลาด และการสนับสนุนปัจจัยการผลิต เป็นต้น	0 (0.0)	25 (10.9)	175 (76.4)	29 (12.7)	0 (0.0)	3.02 (0.486)	ปานกลาง
3.การติดตามผลการตอบรับจากการเสนอขอรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนอยู่เสมอ	2 (0.9)	13 (5.7)	178 (77.7)	36 (15.7)	0 (0.0)	3.08 (0.493)	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม						3.51 (0.373)	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) โดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องพบว่า การประสานงานกับเกษตรกร และการประสานงานกับหน่วยงานราชการ และมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนการประสานงานกับภาคเอกชนนั้น มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการประสานงานในประเด็นย่อยของแต่ละองค์ประกอบพบว่ามีความสามารถดังนี้

ด้านการประสานงานกับเกษตรกร พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การประสานงานกับผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้ดำเนินการรับถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อนำไปเผยแพร่ต่อได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และการได้รับ

ความร่วมมือจากเกษตรกรในการประสานงานโดยตรงเพื่อถ่ายทอดความรู้หรือขอความร่วมมืออยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ สามารถประสานแผนหรือกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายของหน่วยงานกับหน่วยงานราชการต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผล (ค่าเฉลี่ย 3.93) สามารถประสานความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ เพื่อขอรับการสนับสนุนต่างๆ เช่น วิชาการ ด้านพืช สัตว์ ประมง และปัจจัยการผลิต เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.58) และ การติดตามผลการตอบรับจากการเสนอขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ด้านการประสานงานกับภาคเอกชน พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ การติดตามผลการตอบรับจากการเสนอขอรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.08) การประสานขอรับการสนับสนุนในด้านต่างๆ จากภาคเอกชน เช่น การตลาด และการสนับสนุนปัจจัยการผลิต เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.02) และการประสานงานขอความร่วมมือในการดำเนินโครงการกับภาคเอกชน (ค่าเฉลี่ย 2.99)

ตารางที่ 4.13 สรุปประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ด้านการถ่ายทอดความรู้	3.58	0.371	มาก
ด้านการให้บริการ	4.11	0.378	มาก
ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.73	0.459	มาก
ด้านการประสานงาน	3.51	0.373	มาก
เฉลี่ยรวม	3.73	0.246	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยพิจารณารายด้านแล้วปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านการประสานงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตร

4.1 ปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การศึกษาปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ปรากฏผลดัง
ตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	n = 229						
1.ด้านการถ่ายทอดความรู้							
1.1เจ้าหน้าที่ขาดทักษะบางเรื่องที่ต้องใช้ในการถ่ายทอดความรู้	0 (0.0)	2 (0.9)	31 (13.5)	185 (80.8)	11 (4.8)	3.90 (0.456)	มาก
1.2 เจ้าหน้าที่ยังเข้าเยี่ยมชมถึงถิ่นเกษตรกรไม่ทั่วถึง	0 (0.0)	1 (0.4)	85 (37.1)	141 (61.6)	2 (0.9)	3.63 (0.519)	มาก
2.ด้านการให้บริการ							
2.1 ระบบสารสนเทศซับซ้อนไม่สามารถให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวได้	0 (0.0)	1 (0.4)	14 (6.1)	195 (85.2)	19 (8.3)	4.01 (0.403)	มาก
2.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีไม่เพียงพอ	1 (0.4)	2 (0.9)	8 (3.5)	180 (78.6)	38 (16.6)	4.10 (0.516)	มาก
3.ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย							
3.1 นโยบายภาครัฐไม่มีความชัดเจน	1 (0.4)	1 (0.4)	15 (6.6)	164 (71.6)	48 (21.0)	4.12 (0.564)	มาก
3.2 ขอบเขตงานไม่ชัดเจน	0 (0.0)	2 (0.9)	3 (1.3)	136 (59.4)	88 (38.4)	4.35 (0.555)	มากที่สุด
3.3 มีการแทรกแซงการทำงานจากนักการเมืองทุกระดับ	0 (0.0)	4 (1.7)	2 (0.9)	168 (73.4)	55 (24.0)	4.20 (0.530)	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหา	ระดับปัญหา (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X}	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	(S.D.)	
n = 229							
4. ด้านการประสานงาน							
4.1 การประสานงานบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร	0 (0.0)	7 (3.1)	13 (5.6)	193 (84.3)	16 (7.0)	3.95 (0.498)	มาก
5. ด้านอื่น ๆ							
5.1 ข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้งานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.9)	111 (48.5)	116 (50.6)	4.50 (0.518)	มากที่สุด
5.2 อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ	0 (0.0)	2 (0.9)	13 (5.7)	125 (54.6)	89 (38.8)	4.31	มากที่สุด
5.3 ผู้บังคับบัญชาสั่งการไม่ชัดเจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสน	0 (0.0)	2 (0.9)	16 (7.0)	107 (46.7)	104 (45.4)	4.37 (0.653)	มากที่สุด
เฉลี่ย						4.13 (0.297)	มาก

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) โดยแยกเป็นปัญหาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการถ่ายทอดความรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในระดับมากทั้งสองประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขาดทักษะบางเรื่องที่ต้องใช้ในการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และ เจ้าหน้าที่ยังเข้าเยี่ยมชมถึงถิ่นเกษตรกรไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านการให้บริการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในระดับมากทั้งสองประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.10) และ ระบบสารสนเทศซับซ้อนไม่สามารถให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.01)

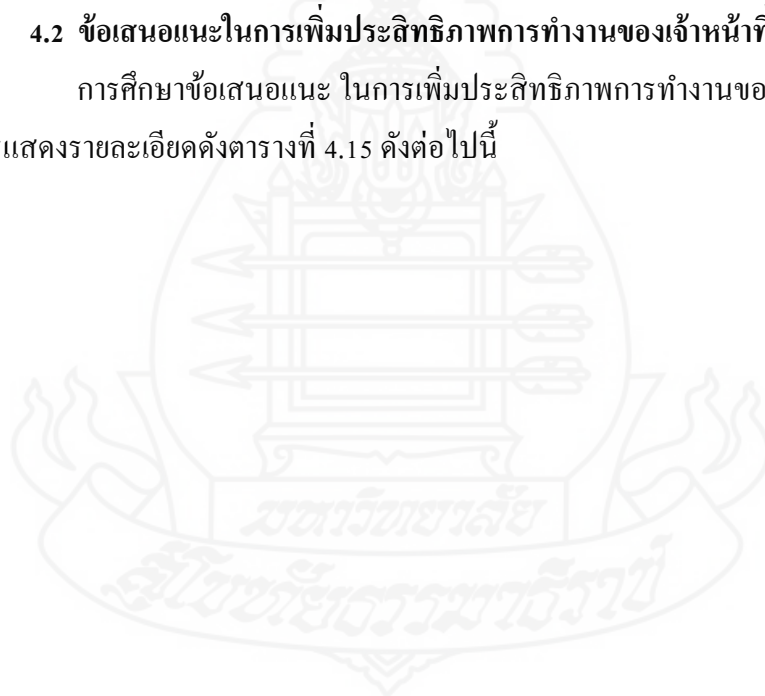
ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในระดับมากที่สุดคือ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.35) ส่วนอีกสองประเด็นมีระดับปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ได้แก่ มีการแทรกแซงการทำงานจากนักการเมืองทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.20) และนโยบายภาครัฐไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในระดับมาก คือ การประสานงานบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านอื่นๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้งานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (ค่าเฉลี่ย 4.50) ผู้บังคับบัญชาสั่งการไม่ชัดเจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสน (ค่าเฉลี่ย 4.37) และ อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.31)

4.2 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การศึกษาข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.15 ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 229

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.ด้านการถ่ายทอดความรู้		
1.1 ควรจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างเท่าเทียมกัน	105	45.9
1.2 ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปถ่ายทอดแก่ เกษตรกรอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นมืออาชีพ และสนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ถ่ายทอดที่มีประสิทธิภาพใช้งานได้จริง	98	42.8
1.3 ควรมีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงในการสอนงานเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ให้ เข้มข้นและเน้นการลงพื้นที่ให้มากขึ้น	84	36.7
1.4 ควรเพิ่มโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอได้เข้ารับการฝึกอบรม ในเรื่องต่างๆให้มากขึ้น เนื่องจากส่วนใหญ่จะมีเพียงเจ้าหน้าที่ระดับ จังหวัดที่ได้โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ	76	33.2
2. ด้านการให้บริการ		
2.1 ควรจัดเครื่องมือและบุคลากรในการให้บริการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ เช่น งานปรับปรุงทะเบียนเกษตรกร	95	41.5
2.2 ในด้านการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one stop service) ควรมีอุปกรณ์ที่ครบครัน สามารถบริการเกษตรกรได้เบ็ดเสร็จ ณ จุด เดียวอย่างแท้จริง และพัฒนาให้เป็นการบริการอย่างเต็มรูปแบบให้ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ	82	35.8
3.ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย		
3.1 นโยบายต้องมีความชัดเจน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะสร้างความสับสนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และเกษตรกรขาดความเชื่อมั่นในตัว เจ้าหน้าที่	125	54.6
3.2 ขอบเขตงานต้องมีความชัดเจน มีระเบียบวิธีการที่รัดกุม เพื่อ สร้างความมั่นใจและความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	112	48.9

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

		n = 229	
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ	
	(คน)		
3.3 การบูรณาการของหน่วยงานต่างๆ ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบและช่วยกันทำงานทุกหน่วยงาน มิใช่เป็นการบูรณาการเฉพาะคำสั่ง แต่ในทางปฏิบัติแล้ว มีเพียงเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานอยู่เพียงฝ่ายเดียว	73	31.9	
3.4 ควรมีคณะทำงานด้านข้อมูลในการรายงาน โดยเฉพาะและไม่ขอข้อมูลซ้ำซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ระดับตำบล เพราะเป็นการเพิ่มภาระแก่เจ้าหน้าที่ระดับตำบลและเป็นอุปสรรคในการทำงานทำให้งานเสร็จล่าช้า	70	30.6	
3.5 ควรมีคณะกรรมการบริหารนโยบายที่ชัดเจน สามารถตอบปัญหาของผู้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วและชัดเจน	65	28.4	
3.6 การสั่งการควรพิจารณาตามกำลังความสามารถและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เพราะปัจจุบันมีการสั่งให้ทำข้อมูลต่างๆ จนเบียดเบียนเวลาออกพื้นที่เพื่อส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร	62	27.1	
3.7 นโยบายควรมีความต่อเนื่อง แม้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและยั่งยืน	52	22.7	
3.8 ควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับพื้นที่เป้าหมาย	24	10.5	
4. ด้านการประสานงาน			
4.1 ผู้บริหารควรมีการประสานงานในระดับบนก่อนเพื่อทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่จะบูรณาการ	83	36.2	
4.2 เจ้าหน้าที่ทุกระดับ คือ ระดับอำเภอ จังหวัด เขต และกรม ควรศึกษางานในความรับผิดชอบให้ดีและให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ระดับตำบล เพื่อความกระจ่าง และมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน	54	23.6	
5. ด้านอื่นๆ			
5.1 ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการทำงานในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	169	73.8	

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

n = 229

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.2 ควรสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ไฮดรอลิกที่ใช้ในการถ่ายทอด อุปกรณ์เครื่องเย็บในสำนักงาน ตลอดจนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ไม่เพียงพอและคุณภาพไม่ดีพอที่จะใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพ	142	62.0
5.3 ควรมีการจัดสรรตำแหน่งต่างๆ ให้เพียงพอเหมาะสมในแต่ละอำเภอ เช่น ตำแหน่งธุรการ ควรมีให้ครบทุกอำเภอเพื่อช่วยให้การทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะบางอำเภอมีการแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมารับผิดชอบงานธุรการซึ่งไม่ตรงกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่	116	50.1
5.4 ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ควรกำหนดให้ได้รับเต็มจำนวนที่จัดสรรและเท่ากันทั่วประเทศ	113	49.3
5.5 ควรลดขั้นตอนการทำงาน โดยการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการส่งหนังสือราชการเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว	87	38.0
5.6 การเลื่อนตำแหน่ง ควรพิจารณาที่ความสามารถเป็นหลัก มีความโปร่งใสไม่ใช้เส้นสาย เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพของตัวเจ้าหน้าที่	71	31.0
5.7 ควรจัดให้มีการตรวจตราระบบไฟฟ้าในสำนักงานทุกปี เนื่องจากสำนักงานมีสภาพเก่าและระบบไฟฟ้าใช้มานานมาก จึงควรได้รับการตรวจเช็คเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	45	19.7
5.8 ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	28	12.2

การศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 73.8 เสนอว่า ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการทำงานในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเบี้ยเลี้ยงไม่เพียงพอต่อการทำงาน ต้องใช้เงินส่วนตัวมาสนับสนุนการทำงานของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 62.0 เสนอว่า ควรสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ไฮดรอลิกที่ใช้ในการถ่ายทอด

อุปกรณ์เครื่องเขียนในสำนักงาน ตลอดจนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ไม่เพียงพอและคุณภาพไม่ดีพอที่จะใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพ และ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 54.6 เสนอว่า นโยบาย ต้องมีความชัดเจนไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะสร้างความสับสนแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และเกษตรกรขาดความเชื่อมั่นในตัวเจ้าหน้าที่ ส่วนข้อเสนอแนะอีกสองข้อที่สำคัญคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 50.7 เสนอว่า ควรมีการจัดสรรตำแหน่งต่างๆ ให้เพียงพอเหมาะสมในแต่ละอำเภอ เช่นตำแหน่งธุรการ ควรมีให้ครบทุกอำเภอเพื่อช่วยให้การทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะบางอำเภอมีการแต่งตั้ง ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมารับผิดชอบงานธุรการซึ่งไม่ตรงกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และบาง อำเภอมีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อยทำให้ต้องรับผิดชอบหลายตำบล ภาระงานจึงมากขึ้น ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่จะลดลงด้วย และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 49.3 เสนอว่า ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ควรกำหนดให้ได้รับเต็มจำนวนที่กรมจัดสรรและได้รับ เท่ากันทั่วประเทศ เพื่อป้องกันการเหลื่อมล้ำของแต่ละจังหวัด เพราะทุกวันนี้เจ้าหน้าที่แต่ละจังหวัด ได้รับการจัดสรรเบี้ยเลี้ยงไม่เท่าเทียมกัน

ตอนที่ 5 การพิสูจน์สมมติฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ หลายตัวว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางใด (เชิงบวกหรือเชิงลบ) กับตัวแปรตาม และมีระดับความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555, น. 494)

5.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผู้วิจัยใช้ตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ดังนี้

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นค่าตัวเลขที่ได้มาจากค่าเฉลี่ยรวมของประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายทอด ความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย และด้านการประสานงาน โดยใช้ข้อมูล จากตารางที่ 4.13

ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 15 ตัวแปร ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระดับตำแหน่ง 5. ระดับรายได้ 6. ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการ ที่กรมส่งเสริมการเกษตร 7. อายุราชการ 8. จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ 9. ระยะทางไกลสุดจาก

สำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ 10. ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ 11. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน 12. ความคิดเห็นในการทำงาน 13. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 14. ความศรัทธาต่อผู้นำ และ 15. การฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรที่จะเข้าสมการ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 53.7 เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 48.10 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.8 ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,604.59 บาท มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 1.95 ปี มีอายุราชการที่ทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 24.12 ปี รับผิดชอบเกษตรกรเฉลี่ย 1,216.40 ครัวเรือน โดยระยะทางไกลสุดระหว่างสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบเฉลี่ย 30.45 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางเฉลี่ย 28.14 นาที มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในการทำงาน ความศรัทธาต่อผู้นำและการฝึกอบรมในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับมาก ดังตาราง 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ตัวแปรอิสระ		
1. เพศ (ชาย = 1, หญิง = 2)	1.46	0.500
2. อายุ (ปี)	48.10	10.775
3. ระดับการศึกษา (อนุปริญญา = 1, ปริญญาตรี = 2, ปริญญาโท = 3, ปริญญาเอก = 4)	2.10	0.557
4. ระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการ = 1, ชำนาญการ = 2, ชำนาญการพิเศษ = 3, ปฏิบัติงาน = 4, ชำนาญงาน = 5)	2.06	1.033
5. ระดับรายได้ (บาทต่อเดือน)	34,604.59	10,788.683
6. ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตร (ปี)	1.95	2.817
7. อายุราชการ (ปี)	24.12	14.165

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
8. จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ (ครัวเรือน)	12,16.40	424.98
9. ระยะทางไกลสุดระหว่าง สำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ (กิโลเมตร)	30.45	9.213
10. ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงาน ถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ (นาที)	28.14	8.669
11. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	3.74	0.281
12. ความคิดเห็นในการทำงาน	2.61	0.553
13. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.11	0.435
14. ความศรัทธาต่อผู้นำ	2.61	0.506
15. การฝึกอบรม	3.29	0.340
ตัวแปรตาม		
1. ประสิทธิภาพการทำงานของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	3.73	0.246

5.2 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เลือกนำมาศึกษา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Item-test Correlation) และอธิบายค่าความสัมพันธ์ตามกฎ Rule of Thumb ของ Guildford and Fruchten (1973) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555, น. 370) ดังนี้

$r \leq .20$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก
$r \leq .20 - .40$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
$r \leq .40 - .70$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$r \leq .70 - .90$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
$r \leq .90$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

หากมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง (Multicollinearity) เป็นการ

ละเมิดข้อสมมุติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวแปรต้องเป็นอิสระกัน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555, น. 495) โดยการเกิดปัญหา Multicollinearity นั้น มีผลดังนี้

- 1) ผลการทดสอบ F และ t ซัดแย้งกัน
- 2) สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไปเมื่อมีตัวแปรอิสระในสมการเพิ่มขึ้น
- 3) สัมประสิทธิ์ความถดถอยมีเครื่องหมายตรงข้ามกับที่ควรจะเป็น
- 4) ค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรอิสระเกิดความผิดพลาด และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 5) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าประมาณของค่าสัมประสิทธิ์ จะ มีค่ามากขึ้นจากความเป็นจริง

วิธีการแก้ปัญหาคือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง (Multicollinearity) ได้แก่

- 1) ทำการตัดตัวแปรอิสระบางตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากบางตัวแปรออกไป โดยพิจารณาจากความสำคัญของตัวแปรด้วยทฤษฎี
- 2) รวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยใช้เทคนิค Factor analysis (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555, น. 379)

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ โดยได้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้กับตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตัวแปรตาม $Y =$ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตัวแปรอิสระ $X_1 =$ เพศ

$X_2 =$ อายุ

$X_3 =$ ระดับการศึกษา

$X_4 =$ ระดับตำแหน่ง

$X_5 =$ ระดับรายได้

$X_6 =$ ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการ ที่กรมส่งเสริมการเกษตร

$X_7 =$ อายุราชการ

$X_8 =$ จำนวนคร้วเรือนที่รับผิดชอบ

$X_9 =$ ระยะทางไกลสุดระหว่างสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ

$X_{10} =$ ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ

$X_{11} =$ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

- X_{12} = ความคิดเห็นในการทำงาน
 X_{13} = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 X_{14} = ความศรัทธาต่อผู้นำ
 X_{15} = การฝึกอบรม

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังกล่าว ปรากฏดังตารางที่ 4.17 ต่อไปนี้



ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุเมื่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตัวแปร Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	
Y	1.000	-.007	.394**	-.106	.182**	.375**	-.338**	.383**	-.147*	.050	.061	.542**	.310*	.108	.400**	.395**
X ₁		1.000	-.194**	.226**	-.200**	-.152*	.108	-.190**	-.005	-.103	-.080	.033	.009	.054	-.058	.024
X ₂			1.000	-.261**	.505**	.972**	-.815**	.992**	-.124	-.033	-.007	.061	.243**	-.238**	.323**	.332**
X ₃				1.000	-.537**	-.208**	.149*	-.265**	-.024	-.037	-.031	-.017	.180**	-.087	-.030	.051
X ₄					1.000	.474**	-.444**	.514**	-.012	.111	.132*	.064	-.066	-.074	.065	.032
X ₅						1.000	-.846**	.979**	-.141*	-.023	.005	.025	.265**	-.267**	.329**	.329**
X ₆							1.000	-.860**	.134*	-.034	-.065	.022	-.147**	.310**	-.218**	-.264**
X ₇								1.000	-.154*	-.016	.007	.034	.230*	-.250**	.311**	.309**
X ₈									1.000	.023	.137*	.172*	-.223**	.138*	-.049	-.058
X ₉										1.000	.917**	.082	-.064	-.008	-.070	-.088
X ₁₀											1.000	.114	-.044	-.014	-.034	-.053
X ₁₁												1.000	-.187**	.434**	.021	.014
X ₁₂													1.000	-.185**	.483**	.543**
X ₁₃														1.000	-.065	-.205**
X ₁₄															1.000	.461**
X ₁₅																1.000

จากตารางที่ 4.17 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เลือกนำมาศึกษา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Item-test Correlation) จากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.8 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง (Multicollinearity) เป็นการละเมิดข้อสมมุติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555: 495) จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับ ระดับรายได้ ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการ ที่กรมส่งเสริมการเกษตร และอายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = .972^{**}, -.815^{**}$ และ $.992^{**}$ ตามลำดับ)

2. ระยะทางไกลสุดระหว่างสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = .917^{**}$)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง (Multicollinearity) โดยตัดตัวแปรออก 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ ประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตร และ ระยะทางไกลสุดระหว่างสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญกับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงานของผู้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร) น้อยกว่าอายุราชการ และ ระยะเวลาเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ แล้ววิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่อีกครั้ง ผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (ครั้งที่ 2) เมื่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตร

ตัวแปร Y	X ₁	X ₃	X ₄	X ₇	X ₈	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	
Y	1.000	-.007	-.106	.182**	.383**	-.147*	.061	.542**	.310*	.108	.400**	.395**
X ₁		1.000	.226**	-.200**	-.190**	-.005	-.080	.033	.009	.054	-.058	.024
X ₃			1.000	-.537**	-.265**	-.024	-.031	-.017	.180**	-.087	-.030	.051
X ₄				1.000	.514**	-.012	.132*	.064	-.066	-.074	.065	.032
X ₇					1.000	-.154*	.007	.034	.230*	-.250**	.311**	.309**
X ₈						1.000	.137*	.172*	-.223**	.138*	-.049	-.058
X ₁₀							1.000	.114	-.044	-.014	-.034	-.053
X ₁₁								1.000	-.187**	.434**	.021	.014
X ₁₂									1.000	-.185**	.483**	.543**
X ₁₃										1.000	-.065	-.205**
X ₁₄											1.000	
X ₁₅												1.000

5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การเกษตร

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ โดยการนำตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร เข้าในสมการแล้วคำนวณ โดยใช้วิธีปกติ (Enter) ปรากฏว่าได้ค่า $F = 30.772$; $Sig = 0.000$ (ตารางที่ 4.19) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple coefficient of determination, R^2) ปรากฏว่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.781 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร) ได้ร้อยละ 78

ในบรรดาตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการ 11 ตัวแปร มีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือต่ำกว่า ได้แก่ 1. อายุราชการ 2. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน 3. ความคิดเห็นในการทำงาน 4. ความศรัทธาต่อผู้นำ 5. การฝึกอบรม โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในเชิงบวก และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในเชิงลบคือ จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุ ได้ดังนี้

$$Y = 1.150 - 0.020X_1 - 0.040X_3 - 0.001X_4 + 0.003X_7 - 9.723E-5X_8 + 0.001X_{10}$$

$$(5.797) \quad (-0.920) \quad (-1.729) \quad (-0.094) \quad (2.859)** \quad (-3.731)** \quad (0.701)$$

$$+ 0.528X_{11} + 0.093X_{12} - 0.010X_{13} + 0.076X_{14} + 0.106X_{15}$$

$$(11.971)** \quad (3.625)** \quad (-0.337) \quad (2.992)** \quad (2.656)**$$

** Significance ของสถิติทดสอบ $t \leq$ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย(b)	t	P-value
1. เพศ (ตัวแปรหุ่น)	-0.020	-0.920	0.359
2. ระดับการศึกษา (ตัวแปรหุ่น)	-0.040	-1.729	0.085
3. ระดับตำแหน่ง (ตัวแปรหุ่น)	-0.001	-0.094	0.926
4. อายุราชการ (ปี)	-0.003	2.859	0.005**
5. จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ (ครัวเรือน)	-9.723E-5	3.731	0.000**
6. เวลาเดินทางมากที่สุดระหว่างสำนักงาน ถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ (นาที)	0.001	0.701	0.484
7. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	0.528	11.971	0.000**
8. ความคิดเห็นในการทำงาน	0.093	3.625	0.000**
9. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-0.010	-0.337	0.736
10. ความศรัทธาต่อผู้นำ	0.076	2.292	0.003**
11. การฝึกอบรม	0.106	2.656	0.008**
ค่าคงที่	1.150	5.797	.000**
R² = .781	SEE = .159	F =	P-value =
		30.772	.000

การวิเคราะห์ถดถอยพหุในตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระ 6 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร) จึงพิสูจน์สมมติฐานได้ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ อายุราชการ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม โดยปัจจัยทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน และมี 1 ปัจจัย คือ จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึง ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญ จำแนกออกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน 3) ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบน 5) ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ในเขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลจำนวน 538 คน โดยคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane (1973) ได้จำนวนตัวอย่าง 229 ราย และทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือสุ่มจำนวนอำเภอของแต่ละจังหวัดโดยการสุ่มแบบง่ายจาก 103 อำเภอ สุ่มได้จำนวน 33 อำเภอ จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ ได้มีการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาของงานวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ไม่ใช่ประชากรในการศึกษาแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

จำนวน 30 ราย แล้วนำคำตอบจากแบบสอบถามมา วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า Reliability Coefficient ตามวิธีของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ พบว่าแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ประกอบไปด้วย ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน, ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และ การฝึกอบรม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 และ 0.869 ตามลำดับ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านการถ่ายทอดความรู้, ด้านการให้บริการ, ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย และด้าน การประสานงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.842, 0.852, 0.884 และ 0.855 ตามลำดับ และตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.865

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถาม ไปยังกลุ่ม ตัวอย่างในเขตภาคเหนือตอนบนทางไปรษณีย์ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2560 โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังสำนักงานเกษตรอำเภอที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ และติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ ได้รับกลับคืนมา 229 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม ที่จัดส่ง

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ เพื่อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 สภาพพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกินครึ่งเล็กน้อยเป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 48.10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ชำนาญการ โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,604.59 บาท มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่ กรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 1.95 ปี มีอายุราชการที่ทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 24.12 ปี มีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบเฉลี่ย 1,216.40 ครัวเรือน มีระยะทางไกลสุดระหว่างสำนักงานถึง พื้นที่ที่รับผิดชอบ เฉลี่ย 30.45 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง 21-30 นาที โดยใช้เวลาเฉลี่ย 28.14 นาที

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) มีความคิดเห็นในการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61) และ) มีความศรัทธาต่อผู้นำอยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61)

1.3 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยพิจารณารายด้านแล้วปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านการประสานงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้งานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากนี้ อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ และ ผู้บังคับบัญชาสั่งการไม่ชัดเจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสน

1.5 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ข้อเสนอแนะสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการทำงานในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เสนอว่า ควรสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เพียงพอ ในส่วนของนโยบายเสนอว่า นโยบายต้องมีความชัดเจนไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนข้อเสนอแนะอีกสองข้อที่สำคัญคือ ควรมีการจัดสรรตำแหน่งต่างๆ ให้เพียงพอเหมาะสมในแต่ละอำเภอ และในส่วนของ ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ควรกำหนดให้ได้รับเต็มจำนวนที่กรมจัดสรรและได้รับเท่ากันทั่วประเทศ

1.6 การพิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร) กับตัวแปรอิสระหลายตัวโดยวิธีปกติ (Enter) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน มี 6 ปัจจัย โดยมีปัจจัย 5 ตัว ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ อายุราชการ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม และมี 1 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบนคือ จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปร ในสมการที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม จึงพิสูจน์สมมติฐานได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน

2. อภิปรายผล

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ

จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกินครึ่งเล็กน้อยเป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 48.10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,604.59 บาท ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตรน้อยกว่า 1 ปี และส่วนใหญ่มียุทธศาสตร์ที่ทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 24.12 ปี แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีลักษณะกระจุกตัวเนื่องจาก ปี 2524 กรมส่งเสริมการเกษตรได้เปิดสอบบรรจุเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นช่วงที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จากสถาบันเกษตรกรรมทั่วประเทศ จึงได้สมัครสอบบรรจุเป็นจำนวนมาก โดยที่ยังไม่มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นมาก่อน เรียกได้ว่าเป็นงานแรกหลังจบการศึกษา หลังจากนั้นอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงครบถ้วนเรื่อยมา และส่วนใหญ่ได้ศึกษาต่อจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่อยู่ที่ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ โดยตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษหรือตำแหน่งเกษตรอำเภอหรือสายงานบริหารระดับสูงขึ้นไปนั้นยังต้องได้รับการคัดเลือกแต่งตั้ง และตำแหน่งมีจำนวนจำกัด ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ที่ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ มีอายุราชการเฉลี่ย 24.12 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเมื่อเทียบกับโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

สำหรับจำนวนคร้วเรือนที่รับผิดชอบนั้น ส่วนใหญ่รับผิดชอบเฉลี่ย 1,216.40 ครัวเรือน ซึ่งเป็นจำนวนคร้วเรือนที่มากกว่ากรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตร (2559) กล่าวว่า การจัดอัตรากำลัง ให้เพิ่มอัตรากำลังหลายระดับทั่วประเทศ โดยเฉพาะระดับอำเภอ โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 1 คน ต่อเกษตรกร 1,000 ครัวเรือน อธิบายได้ว่า ในปี 2559 มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกษียณอายุราชการ และลาออกจากราชการเป็นจำนวนมาก ทำให้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรลดลง จึงต้องรับผิดชอบเกษตรกรมากกว่า 1,000 ครัวเรือน

โดยมีพื้นที่ไกลสุดจากสำนักงานถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบ ระหว่าง 21-30 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง 21-30 นาที

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน

2.2.1 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับมาก แสดงว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้ความสำคัญกับการศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในระดับมาก เนื่องจาก งานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในการถ่ายทอดให้แก่เกษตรกรเป็นหลัก เช่น หลักการส่งเสริมการเกษตร วิธีการส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร การส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่ นโยบายลดต้นทุนการผลิต หลักการพัฒนาเกษตรกรผ่าน สบกต. และสพก. หลักการจัดการพื้นที่การผลิตสินค้าเกษตร (zoning) ระบบส่งเสริมการเกษตร หลักการ 5 Smart การส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ การปรับปรุงทะเบียนเกษตรกร หลักการแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ และการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร เป็นต้น ซึ่งหวังผลให้เกษตรกรเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามได้จริง สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน และนอกจากนี้ยังมีนโยบายใหม่ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไปศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.2.2 ความคิดเห็นในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรโดยภาพรวมในระดับปานกลาง โดยหากพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามแนวทางของระบบราชการในเวลาที่เหมาะสมนั้นยังมีความล่าช้า ทำให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งกระจุกตัวอยู่ที่ระดับชำนาญการ ซึ่ง ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543: 7) และ Haller B.Gilmer (1997: 12) ได้สรุปลักษณะและความหมายของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม ได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ รวมถึงโอกาสในการได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงาน

จากความหมายของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กรมส่งเสริมการเกษตรยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้น มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีการวางแผนการอบรมและมีแผนพัฒนาการเกษตรไว้อย่างชัดเจน ชอบงานที่ทำ ทายตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเสาะแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและนำคำแนะนำของผู้อื่นมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้มีมาตรฐานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สรุปไว้โดย แมคเคลแลนด์และคณะ (McClelland et al, 1953 อ้างอิงใน รสลิน เจียมเจริญ, 2554: 33) และ ฌัฐพรหม อินทยศ (2553: 264) ดังนี้คือ 1) มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าอย่างรอบคอบ 3) ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและนำคำแนะนำของผู้อื่นมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้มีมาตรฐานมากขึ้น 4) มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ชอบงานที่ทำ ทายความสามารถ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีความพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น 5) มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จเพื่อทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 6) เสาะแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงสนับสนุนผลการวิจัยได้เป็นอย่างดีว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก

2.2.4 ความศรัทธาต่อผู้นำ

จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ยังขาดคุณสมบัติของผู้นำที่ดีอยู่บางประการ ซึ่งหากพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และขาดการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงาน ขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้ลดทอนความเลื่อมใสศรัทธาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งขาดคุณสมบัติของลักษณะอันพึงประสงค์และบทบาทของผู้นำที่ดีบางประการที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 72-73) และยุกต์ (Yukl, 1994: 68-69) ได้สรุปไว้คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เพราะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ สามารถชี้แนะให้คำปรึกษา

และนำพาให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ กอดันแค่ไหน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความยุติธรรม เพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากผลปฏิบัติงานขององค์กรแล้ว ผู้นำควรใส่ใจในการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าเติบโตใน สายอาชีพนั้นตามความเหมาะสม เพื่อกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในหน่วยงานเต็มใจที่จะทำงานอย่าง สุดความสามารถ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อองค์กร และนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งจากผลการวิจัยนั้นพบว่าผู้บังคับบัญชายังขาดคุณสมบัติของผู้นำที่ดีบางประการ จึงทำให้ความ ศรัทธาต่อผู้นำของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.5 การฝึกอบรม

จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับปานกลาง แสดงว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมี ความต้องการการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นและทั่วถึงมากกว่าที่เป็นอยู่โดยมีความต้องการการฝึกอบรมทุก รูปแบบ ได้แก่ 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การสาธิต (Demonstration) 3) การอภิปราย (Group Discussion) 4) การระดมสมอง (Brain Storming) 5) ทักษะศึกษา (Field Trip) (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2554; 23-33) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เนื้อหาในข้อคำถามปลายเปิดที่กลุ่มตัวอย่างได้แสดง ความคิดเห็นไว้ว่า ต้องการให้มีการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอและระดับตำบลให้มากขึ้น เพราะในปัจจุบันส่วนใหญ่มีเพียงเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดเป็นผู้ได้รับโอกาสในการเข้ารับการ ฝึกอบรม และบางหลักสูตรเป็นการจำกัดคุณสมบัติเฉพาะเจ้าหน้าที่บางกลุ่ม ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วน ใหญ่เสียโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม และนอกจากนี้การประเมินและการติดตามผลการ ฝึกอบรมยังมีในระดับปานกลาง จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือ ตอนบน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย และด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการถ่ายทอดความรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการถ่ายทอดความรู้ในระดับมาก โดยที่องค์ประกอบด้านการถ่ายทอดความรู้มี ประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ และองค์ความรู้ที่ให้

ถ่ายทอด เนื่องจาก การถ่ายทอดความรู้ เป็นภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ทุกคนจึงตระหนักและให้ความสำคัญในการทำความเข้าใจในหน้าที่และเพิ่มพูนความรู้ในทุกด้านอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรได้เข้าใจและปฏิบัติตามได้จริง จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกรให้ไปในทางที่ดีขึ้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการถ่ายทอดความรู้ในระดับมาก

ด้านการให้บริการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้บริการในระดับมาก โดยที่องค์ประกอบด้านการให้บริการมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น คือ การให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาแก่เกษตรกร และการให้บริการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกร เนื่องจาก การให้บริการเป็นอีกภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งถือปฏิบัติเป็นประจำทำให้เกิดความชำนาญ สามารถบริการเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การให้บริการบางประเด็นใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ เช่น การปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรให้รวดเร็วและถูกต้องตามกำหนดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจนสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลาที่วางไว้ นอกจากนี้ยังให้บริการเกษตรกรทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มิลเล็ท (Millet, 1954: 397) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้บริการ วัดจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียม ยุติธรรมและเสมอภาค ไม่ว่าผู้ใดจะเป็นใคร จึงทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้บริการในระดับมาก

ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย ในระดับมาก ซึ่งนโยบายที่เลือกมาใช้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้แก่ 1) การยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินงานและส่งเสริมให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง 2) ทำงานส่งเสริมการเกษตรโดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกรเป็นหลัก 3) มีเป้าหมายพื้นที่ดำเนินงานอย่างชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบายลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันแก่กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย 4) การใช้ ศพก. เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และ ใช้ ศพก. เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติของเกษตรกรได้อย่างเป็นรูปธรรม 5) การดำเนินการตามหลัก Zoning ในพื้นที่ เพื่อรองรับมาตรการช่วยเหลือจากรัฐบาล 6) การใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ให้เกิดผลสำเร็จที่ชัดเจน 7) การพัฒนาตนเองให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพ, Smart Officer และผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 8) การดำเนินการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรให้สำเร็จอย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 9) ดำเนินการจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต (Field day) ทุกต้นปีการ

ผลดีอย่างสม่ำเสมอ 10) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559: 2-13)

จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่า นโยบายแต่ละอย่างระบุแผน โครงการและกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการทำงานในแต่ละระดับไว้เพื่อ เป็นกรอบในการดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามนโยบายในระดับมาก

ด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการประสานงานในระดับมาก โดยพิจารณาองค์ประกอบด้านการประสานงานแล้วพบว่า มีสองประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก คือ การประสานงานกับเกษตรกร และการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ส่วนการประสานงานกับภาคเอกชน มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การประสานงานกับเกษตรกร มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากเนื่องจาก เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกรมีความใกล้ชิดกันเนื่องจากรูปแบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ต้องเข้าไปเยี่ยมชมเกษตรกรถึงพื้นที่เป็นประจำมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างใกล้ชิดแบบเผชิญหน้า ทำให้การประสานระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรเป็นไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก

ในส่วนของการประสานงานกับหน่วยงานราชการมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก เนื่องจาก ระดับนโยบายเน้นการบูรณาการมากขึ้น ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการด้วยกันส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ในส่วนการประสานงานกับภาคเอกชน มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากภาคเอกชนไม่ได้ขึ้นกับรัฐบาล มีนโยบายการทำงานที่เป็นปัจเจกของแต่ละองค์กรและบางครั้งมีผลประโยชน์เชิงพาณิชย์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้บางครั้งการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับภาคเอกชนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาจเนื่องจากนโยบายด้านการตลาดของภาคเอกชนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร แต่โดยภาพรวมแล้วนั้น ประสิทธิภาพการทำงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรยังอยู่ในระดับมาก

2.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน เนื่องจากบางนโยบายที่สั่งการลงมาอยู่นอกเหนือขอบเขตงานและภารกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การเกษตร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความลำบากใจเนื่องจากมีความไม่ถนัด เช่นการจัดหาตลาดสินค้าเกษตรเพื่อรองรับผลผลิตของเกษตรกร รวมทั้งมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้ไปประจำจุดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่อาจไม่โปร่งใสในการดำเนินงานบางอย่าง นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้งานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ดำเนินการได้เพียงเกษตรกรบางกลุ่ม และจัดหาปัจจัยการผลิตได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรทำให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนไม่ทั่วถึงและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากนี้ อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ เช่นคอมพิวเตอร์ รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีความไม่เสถียรทำให้การทำงานล่าช้าไม่ตอบสนองกับบางนโยบายที่เร่งด่วน และ ผู้บังคับบัญชาสั่งการไม่ชัดเจนทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความสับสน เนื่องจากการดำเนินงานบางโครงการไม่มีคู่มือการปฏิบัติงานหรือมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหลังจากที่ดำเนินงานโครงการไปแล้ว ซึ่งหลายครั้งมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บังคับบัญชาบางท่านอาจตีความหลักเกณฑ์การดำเนินงานได้ไม่ชัดเจน ทำให้การสั่งการมีความคลุมเครือส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความสับสน งานจึงออกมาไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการทำให้เสียเวลาในการแก้ไขให้ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการทำงานในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเบี้ยเลี้ยงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ต้องใช้เงินส่วนตัวมาสนับสนุนการทำงานของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ เสนอว่า ควรสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์โสตที่ใช้ในการถ่ายทอด อุปกรณ์เครื่องเขียนในสำนักงาน ตลอดจนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ไม่เพียงพอและคุณภาพไม่ดีพอที่จะใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพ ในส่วนของนโยบายเสนอว่า นโยบายต้องมีความชัดเจนไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะสร้างความสับสนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และเกษตรกรขาดความเชื่อมั่นในตัวเจ้าหน้าที่ ส่วนข้อเสนอแนะอีกสองข้อที่สำคัญคือ ควรมีการจัดสรรตำแหน่งต่างๆ ให้เพียงพอเหมาะสมในแต่ละอำเภอ เช่นตำแหน่งธุรการ ควรมีให้ครบทุกอำเภอเพื่อช่วยให้งานรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบางอำเภอมีการแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้รับผิดชอบงานธุรการซึ่งไม่ตรงกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และบางอำเภอมีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อยทำให้ต้องรับผิดชอบหลายตำบล ภาระงานจึงมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่จะลดลงด้วย และในส่วนของ ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ควรกำหนดให้เท่ากันทั่วประเทศ เพื่อป้องกันการเหลื่อมล้ำของแต่ละจังหวัดโดยมีหนังสือสั่งการจากระดับกรมถึงระดับ

จังหวัดให้เจ้าหน้าที่ได้รับเบี้ยเลี้ยงเต็มจำนวนตามที่กรมจัดสรร เพราะทุกวันนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแต่ละจังหวัดได้รับการจัดสรรเบี้ยเลี้ยงไม่เท่าเทียมกัน ทำให้เกิดข้อกังขาแก่เจ้าหน้าที่บนทอนความเชื่อมั่นในองค์กรให้ลดลง

2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร)กับตัวแปรอิสระหลายตัว พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน มี 6 ปัจจัย โดยมีปัจจัย 5 ตัวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ อายุราชการ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม และมี 1 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบนคือ จำนวนคร้วเรือนที่รับผิดชอบ ตัวแปรเหล่านี้สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

อายุราชการ

จากการศึกษาพบว่า อายุราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุราชการมาก มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุราชการน้อย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งลักษณะงานส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกรและปัญหาเฉพาะหน้าในพื้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการมากมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุราชการน้อย สอดคล้องกับ จันทนา ฤทธิสมบุรณ์ (2558, น. 82) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้ที่มีอายุงานมากกว่าทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่า เนื่องจากลักษณะงานมีความจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ นิตยา พันธุ์ชอบ (2554, น. 65) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือ บุคคลที่มีอายุงานมากกว่าสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ช่วยให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับมากที่สุด มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคือการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร เพื่อพัฒนาเกษตรกรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอด สอดคล้องกับ พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 115) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จ.พิจิตร พบว่า ปัจจัยด้านความรู้และเทคโนโลยีการให้บริการ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 92) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง ปรากฏว่าความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

ในขณะที่ ศิริวิษณุ เวชกิจ (2556, น. 50) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนปฏิบัติงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อน ยากต่อการทำความเข้าใจและเรียนรู้และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้า ส่วน จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2558, น. 81) ได้ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่าลักษณะการทำงานของบุคลากรต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจสูงจึงจะสามารถทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพสูง

ความคิดเห็นในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากที่สุด มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 95) ได้ศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีบทบาทสำคัญและเป็นแรงจูงใจต่อชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกคนให้ทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอีกปัจจัยหนึ่ง ส่วน หนูฤทธิ์ คำภาสุข (2558, น. 64) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 63) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ: ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน

ในปัจจุบันหลายองค์การสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการมากขึ้น เพราะยอมรับว่าทรัพยากรบุคคลมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรนั้นเป็นระบบของกิจกรรมส่วนบุคคลที่ประสานกันอย่างมีระบบ โดยความสามารถขององค์กรเกิดจากวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น โอกาสก้าวหน้าในอาชีพจึงมีความสำคัญ และเป็นแรงจูงใจต่อชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกคน ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอีกปัจจัยหนึ่ง

ความศรัทธาต่อผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับมากที่สุด มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2559, น. 63) ได้ศึกษา พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วน ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 50) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำนั้น เป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง โดยเห็นว่าผู้นำในหน่วยงานไม่สามารถควบคุมการบริหารงานและปรับปรุงวิธีบริหารจัดการ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ในขณะที่พรพรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ (2556, น. 115) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมาก โดยเฉพาะเรื่องบทบาทในการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ

ในขณะที่ หนูฤทธิ์ คำภาสุข (2558, น. 64) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความศรัทธาต่อผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานทำให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำมากกระตุ้น

ให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จันทนา ฤทธิสมบุรณ์ (2558, น. 82) ได้ศึกษา พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 95) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความศรัทธาต่อผู้นำ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาต่อตัวผู้นำแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด

นอกจากนี้ ภาวฉน์ พันธุ์แพ (2546, น. 132) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำมีหน้าที่สำคัญต่อการบริหารงานภายในองค์กรตามพื้นฐานของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทต่อการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก โดยผู้นำเป็นผู้ที่ต้องนำพาบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะหรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาต่อผู้นำแล้วย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูง ความศรัทธาต่อผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอีกปัจจัยหนึ่ง

การฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับ รสลิน เจียมเจริญ (2554, น. 95) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

จำนวนครุว์เรือนที่รับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีจำนวนครุว์เรือนที่รับผิดชอบน้อย มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีจำนวนครุว์เรือนที่รับผิดชอบมาก เนื่องจากจำนวนครุว์เรือนที่รับผิดชอบน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีเวลาในการดูแลเข้าไปเยี่ยม

เขียนเกษตรกรในพื้นที่ได้ทั่วถึงมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเกษตรกรที่มีจำนวนครัวเรือนมาก ในด้านการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรก็สามารถดำเนินการให้เสร็จตามกำหนดเวลาได้ง่ายกว่าเช่นกัน ด้วยเหตุผลนี้แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบน้อย มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบมาก สอดคล้องกับ อิศรณี ลาภพระแก้ว (2557, น. 93) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่รับผิดชอบเกษตรกรมากกว่า 1,000 ครัวเรือนซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 1 คนต้องรับผิดชอบเกษตรกรมากกว่า 1,000 ครัวเรือนมีผลทำให้การทำงานมีความล่าช้าหรือภาระหนักกว่าแนวทางที่หน่วยงาน ได้จัดตั้งขึ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบน้อย มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบมา

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานบางประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักการจัดการพื้นที่ผลิตสินค้าเกษตร (Zoning) และ วิธีทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร 5 Smart จึงควรศึกษาหาความรู้ใน 2 ประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองครบถ้วนทุกประเด็น อาทิ

(1) ใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น สัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ (DW) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะคิด และแนวคิดในการทำงาน โดยเน้นประเด็น หลักการจัดการพื้นที่ผลิตสินค้าเกษตร (Zoning) และ วิธีทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร 5 Smart อาจเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม เกี่ยวกับความรู้ 2 ประเด็นดังกล่าวให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเพิ่มเติม

(2) บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เช่น กรมพัฒนาที่ดิน ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนที่ Zoning เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้เข้าใจมากขึ้น และสามารถนำแผนที่ Zoning มาวางแผนจัดการพื้นที่ผลิตสินค้าเกษตรได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบูรณาการกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน 5 Smart

ระดับกรมฯ เพื่อให้ความกระจ่างกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อาจจัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือวีดิทัศน์ที่เข้าใจง่าย ให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าไปศึกษาเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา

2) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใช้ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรวางแผนการทำงานเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนศบกด. ได้มากขึ้น โดยใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบเชื่อมโยง (T & V System) ที่เน้นการออกไปเชื่อมโยงเกษตรกร ผนวกกับการใช้ศบกด. เป็นศูนย์กลางในการนัดหมายเกษตรกรเพื่อถ่ายทอดความรู้ เป็นการเพิ่มบทบาทของ ศบกด. และขับเคลื่อนไปพร้อมกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบเชื่อมโยง (T & V System) ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1) ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และนอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทันสมัย ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานส่งเสริมการเกษตรในทุกชั้นตอน อาทิ

(1) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกโครงการอย่างชัดเจน เพื่อเผยแพร่ให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศหรืออาจนำเสนอในลักษณะคู่มืออิเล็กทรอนิกส์ โดยต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยและต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน

(2) การรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไว้ในระบบสารสนเทศที่สามารถเข้าใช้งานและศึกษาได้ง่ายและสะดวก พร้อมทั้งปรับปรุงระบบการเรียนทางไกล (E-Learning) ให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ในการดูแลระบบสารสนเทศเพื่อตอบปัญหาและแก้ไขปัญหาการใช้งานของเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน โดยเฉพาะ และปรับปรุงระบบให้พร้อมต่อการใช้งานตลอดเวลา

(3) ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานครบทุกด้าน ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่บางประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง และในข้อคำถามปลายเปิดมีการเสนอให้จัดอบรมแก่เจ้าหน้าที่ให้ทั่วถึง ไม่จำกัดเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

2) ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรยังอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเรื่องหลักการจัดการพื้นที่ผลิตสินค้าเกษตร (Zoning) และ วิทยาการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร 5 Smart ยังอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรจึงควรจัดการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ให้ครบทุกด้าน โดยเฉพาะ 2 ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น เน้นการอบรมแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรให้ครบถ้วนทุกประเด็น

3) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีบางประเด็นที่มีความคิดเห็นในการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและ การพิจารณาความดีความชอบ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นพิเศษ โดยการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรที่มีผลการทำงานที่ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เช่นการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้ที่ทำงานดีได้พัฒนาศักยภาพตนเอง และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจทำงานมากขึ้นและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานดีขึ้นด้วย

4) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง องค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยคุณลักษณะงานที่ท้าทาย และสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรู้สึกถึงคุณค่าความสำคัญของงานที่ทำ รวมทั้งการบอกผลลัพท์ให้ทราบทันที ภายหลังการประเมินงานทุกครั้ง เพื่อจะได้นำข้อเสนอแนะต่างๆ มาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นต่อไป

5) ผลการวิจัยพบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และมีบางประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับน้อย ได้แก่ ความน่าเลื่อมใสศรัทธา การเป็นแบบอย่างที่ดี และการให้การแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งจากการวิเคราะห์เนื้อหาในคำถามปลายเปิดพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำเพิ่มเติมอยู่มากพอสมควร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยผู้นำเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ควรละเลย โดยองค์กรควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ดีและพึงปรารถนา ซึ่งอาจศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กรมส่งเสริมการเกษตรต้องการ หลังจากนั้นจึงปลูกฝังให้เป็นบรรทัดฐานของผู้นำองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

6) จากผลการวิจัยพบว่า อยุธยาชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 24.12 ปี จึงควรมีการถอดองค์ความรู้จากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปเพื่อรวบรวมเป็นผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ไว้ในระบบสารสนเทศให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

7) จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบเฉลี่ย 1,216.40 ครัวเรือน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 1 คน ต่อ เกษตรกร 1,000 ครัวเรือน และจากผลการวิจัยพบว่าจำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานแสดงให้เห็นว่า จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบที่มากเกินไปกว่าเกณฑ์ที่กำหนดส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานออกมาดีที่สุด

8) จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการประสานงานกับภาคเอกชนในระดับปานกลาง องค์กรจึงควรปรับกลยุทธ์ในการทำงาน โดยการวางแผนการประสานงานกับภาคเอกชนที่มีนโยบายการทำงานสอดคล้องกับนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการประสานงานกับภาคเอกชนของเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

3.1.3 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรมส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาข้อคำถามปลายเปิด พบว่าเจ้าหน้าที่มีปัญหา และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่น่าสนใจหลายประเด็นที่ควรนำมาปรับใช้กับงานส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

1) ผู้บริหารควรประชุมหารือในการกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายการเมืองและควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เสนอความคิดเห็นก่อนออกนโยบายการทำงานแต่ละโครงการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ ให้มีความเข้าใจตรงกัน รับทราบปัญหาของกันและกัน เพื่อให้นโยบายนั้นออกมาสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติได้จริงให้เป็นรูปธรรม

2) กำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และในส่วนเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ ควรกำหนดให้ได้รับเท่ากันทั่วประเทศ โดยไม่มีการหักไปบริหารแก่ส่วนอื่นๆ โดยประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้รับทราบทั่วกันทั้งประเทศ เพื่อป้องกันการได้รับเบี้ยเลี้ยงที่ไม่เท่าเทียมกัน

3) มีการสำรวจความต้องการสนับสนุนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานประจำปี และดำเนินการจัดสรรเพื่อสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4) นโยบายแต่ละโครงการควรมีคู่มือการดำเนินงานตั้งแต่แรกเริ่ม เพื่อความชัดเจนและเป็นแนวทางในการทำงานในเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ และทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนการทำงานและสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับผู้นำเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากพอสมควร เนื่องจากมีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำในข้อคำถามปลายเปิดเพิ่มเติม ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้นำองค์กรที่พึงปรารถนาและเหมาะสมกับกรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป

3.2.2 นอกจากปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรมแล้ว จากการศึกษาวิเคราะห์ในคำถามปลายเปิดพบว่ามีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวเพิ่มเติมต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ศิริจันทร์ชื่น. (2555). *ความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อหลักสูตรของ เอซีซีเอในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2559). *วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร*. ค้นคืนวันที่ 20 ธันวาคม 2559 จาก http://www.doae.go.th/doae/about_detail.php?id=2.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2559). *นโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี 2559*. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กันตยาเพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา คำสุวรรณ และนิตยา เสาวมณี. (2524). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรวิทยา.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกษม วัฒนชัย. (2544). *นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ไทยแลนด์ เอ็ดดูเคชั่น.
- จักรกริช ใจดี. (2542). *ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ชลบุรี.
- ชูเกียรติ รักซ้อน. (2532). *หลักการส่งเสริมการเกษตรทั่วไป*. นครปฐม: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ กำแพงแสน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติพร จันทพัทศิริศิลป์. (2555). *ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อส่วนประสมการตลาดผลิตภัณฑ์ข้าวเก่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2544). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพรหม อินทยศ. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. เพชรบูรณ์: สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์.
- ทำนอง สิงคาลวณิช. (2525). “ความหมาย ปรัชญา นโยบายและวัตถุประสงค์ ของการส่งเสริม การเกษตร.” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ: ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ ประสานศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2533). *จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาฏสุดา เขมมะศิริ. (2548). *การฝึกอบรมเกษตรกร: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม.
- นิตยา พันธุ์ชอบ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาเซ (ไทย แลนด์) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). *จิตวิทยาการประชุม อบรม สัมมนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ภาควิชา จิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. (2535). *ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรมจิตต์อนันต์. (2536). *ส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2526). *ผู้นำและพฤติกรรมทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- _____ . (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี .
- พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์. (2558). แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา*. หน่วยที่ 4. นนทบุรี: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2545). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล หวังวานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). *ทฤษฎีผู้นำ*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยพายัพ.
- รจิตลักษณ์ แสงอุไร. (2530). *นิเทศศาสตร์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์.
- รสลิน เจียมเจริญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- _____ . (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- วรทัศน์ อินทร์คัมพร. (2557). บทบาทและคุณสมบัตินักส่งเสริมการเกษตร. ใน *กระบวนวิชาส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนาชนบท*. บทที่ 4. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . (2535). *หลักการส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2520). *การวัดผลการศึกษาและสถิติเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- วิทยาदान์ ธารังกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอิร์ดเวย์เอ็ดดูเคชัน.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2539). *ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *กรณีศึกษา Best Practices ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์. สมคิด บางโม. (2542). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). *ทฤษฎีองค์ประกอบประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2526). *สังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง
- สุภาพ นัทรภรณ์. (2539). *การสอนคหกรรม (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ชงยุทธ เกษสาคร. (2549). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บีเคอินเตอร์พรีนซ์.
- สุรพล เศรษฐบุตร. (2557). *กระบวนการส่งเสริมการเกษตร. ใน กระบวนวิชาส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนาชนบท. บทที่ 1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ จันทร์อม. (2531). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเส็ง.
- หนูฤทธิ คำภาสุข. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,นนทบุรี.
- อดิสรณ์ ลาภพระแก้ว. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,เชียงใหม่
- อรุณ รักรธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). *สารบบจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษา: พุทธปริเขต*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bloom & other. (1956). *Handbook on Formation and Summatic of Student Learning*. New York: McGraw-hill.
- Bootzin, R.R., G. H. Bower, J. and E. Hall. (1991). *Psychology Today: an Introduction*. 7th Edition. New York: McGraw-Hall.
- Crook. R. L. and Stein. J. (1991). *Psychology: Science Behavior and Life*. 2nd Edition. Fort Worth: Holt Rinehart and Winston.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-hill.
- Flores G. Thomas, Bueno B. Pedro, and Lapastora D. Rafael. (1983). *Handbook for Extension Work*. Laguna: Philippines. SEARCA.
- Gilmer, Von Haller B. (1997). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Jump, N. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd Ed., New York : McGraw Hill book Company. อ้างถึงใน มานิต ลาเกลียง. (2558). *การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Mary L. Good. *Integrating the Individual and the Organization*, New York: Wiley, 2006, P 17. อ้างถึงใน พระวิฑูรย์ ฐานเมธิ (บุญพร้อม). (2554). *การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู*. (ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, A.R., and Lowell, El. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century Croffs.
- McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices*. 5th Edition. New York: Macmillan Publishing.
- Millet, John D. (1954). *Management the Public Service*. New York: McGraw-Hill.
- Morphet. E. L. (1967). *Educational organization and administration*. 2nd Edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nadler.L. (1982). *Designing Training Program*. Massachusetts: Addesio Wesley.

Remmer, H. H. (1954). *Introduction to Opinion and Attitude*. New York: Harper and Brothers
Publisher Measurement.

Sherman, Arthur W., Jr. (1996). *Managing Human Resource*. Cincinnati: South-Western College.

Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. 3rd Edition. New York: The free Press.

Swanson B.E. (1984). *Agricultural Extension: A Reference Manual*. 2nd Edition. Rome: Food and
Agricultural Organization.

Vause, B. (1997). *Guide to Analyzing Companies*. London: Economic Newspaper.

Yukl, G. (1994). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขต
ภาคเหนือตอนบน

คำชี้แจง :แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
 ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคเหนือตอนบนโดยนายอายุมงคล แสนปัญญา
 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาใช้ประโยชน์ในการหา
 แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้ได้ประโยชน์อย่าง
 ยิ่งต่อไป โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความหรือในช่องตาราง
 ตามความเป็นจริง และเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้ และเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้
 โปรดนำส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์กับซองที่แนบมาพร้อมนี้

คำอธิบาย: ระดับ 1 คือ น้อยที่สุด, 2 คือ น้อย, 3 คือ ปานกลาง, 4 คือ มาก, 5 คือ มากที่สุด



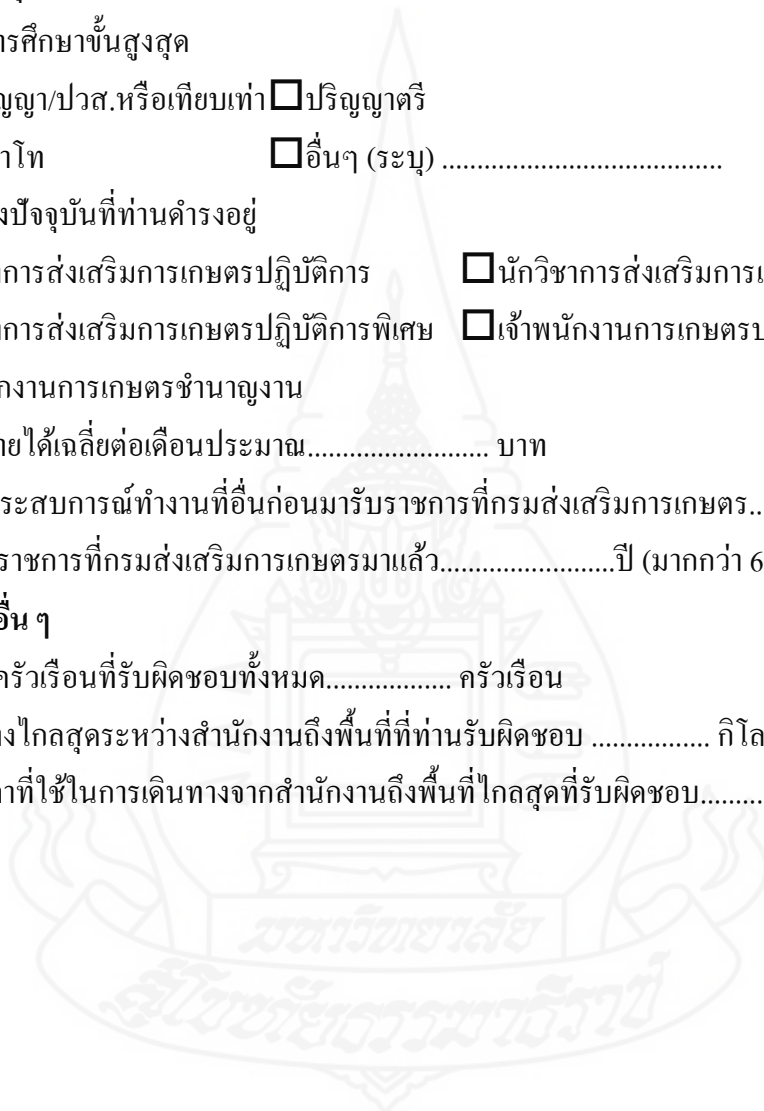
ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง
2. ท่านมีอายุ.....ปี (มากกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
ปริญญาโท อื่นๆ (ระบุ)
4. ตำแหน่งปัจจุบันที่ท่านดำรงอยู่
 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการพิเศษ เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน
 เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน
5. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ..... บาท
6. ท่านมีประสบการณ์ทำงานที่อื่นก่อนมารับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตร.....ปี
7. ท่านรับราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตรมาแล้ว.....ปี (มากกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

1.2 ปัจจัยอื่น ๆ

1. จำนวนครัวเรือนที่รับผิดชอบทั้งหมด..... ครัวเรือน
2. ระยะทางไกลสุดระหว่างสำนักงานถึงพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบ กิโลเมตร
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากสำนักงานถึงพื้นที่ไกลสุดที่รับผิดชอบ..... นาที



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน

2.1 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
		1	2	3	4	5
1	ท่านเข้าใจถึงหลักการส่งเสริมการเกษตร วิธีการส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรให้เหมาะสมกับเกษตรกรแต่ละกลุ่มเป้าหมาย					
2	ท่านเข้าใจถึงขอบเขตงาน รวมถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร					
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
4	ท่านเข้าใจถึงนโยบายลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มโอกาสการแข่งขัน ได้แก่ การลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิตต่อหน่วย การบริหารการจัดการ และการตลาด					
5	ท่านเข้าใจหลักการพัฒนาเกษตรกร โดยใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และการใช้ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) เป็นแหล่งเรียนรู้แก่เกษตรกรในพื้นที่					
6	ท่านเข้าใจถึงหลักการจัดการพื้นที่การผลิตสินค้าเกษตร (Zoning)					
7	ท่านเข้าใจถึงการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร					
8	ท่านเข้าใจถึงวิธีการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร 5 Smart ได้แก่ Smart Officer, Smart Office, Smart Farmer, Smart Group และ Smart Product					
9	ท่านเข้าใจถึงหลักการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่					
10	ท่านเข้าใจถึงขั้นตอนการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรเพื่อนำข้อมูลมารองรับมาตรการของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ท่านเข้าใจถึงขั้นตอนการแก้ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ ในพื้นที่ของเกษตรกร					
12	ท่านเข้าใจวิธีการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบให้สามารถเพิ่มผลผลิตต่อไร่ และมีความสามารถในการแข่งขันสูง					

2.2 ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกอบรม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	2.2.1 ความคิดเห็นในการทำงาน					
13	ท่านเห็นว่าตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าสูง					
14	การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและความก้าวหน้าในการทำงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นสำคัญ					
15	การพิจารณาโยกย้ายภายในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมโปร่งใส					
16	การพิจารณาความดีความชอบหรือค่าตอบแทนในทุกระดับ เป็นไปตามผลงานที่ปรากฏของแต่ละบุคคล					
17	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามแนวทางของระบบราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม					
	2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
18	ท่านมีความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถและชอบงานที่ท่านทำ ความสามารถของท่าน					
19	ท่านมักนำคำแนะนำของผู้อื่นและข้อบกพร่องที่พบมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้มีมาตรฐานมากขึ้น					
20	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					
21	ท่านมีความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
	2.2.3 ความศรัทธาต่อผู้นำ					
22	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
23	ท่านมีความเลื่อมใสศรัทธาในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	2.2.4 การฝึกอบรม					
27	องค์กรของท่านมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ					
28	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร					
29	องค์กรของท่านมีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม					
30	เมื่อมีนโยบายใหม่ๆ องค์กรจะจัดฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทันที					
31	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					



ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน

3.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
	3.1.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้ (วิธีการถ่ายทอด)					
1	ท่านได้เข้าไปเยี่ยมชมโรงงานและบ้านเกษตรกรถึงถิ่น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของเกษตรกรแล้วนำมาวางแผนแก้ปัญหาต่อไป					
2	ท่านได้ใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรที่มาติดต่อ					
3	ท่านสามารถให้คำแนะนำในการจัดการประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเกษตรกร					
4	ท่านสามารถดำเนินการฝึกอบรมเกษตรกรเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้แก่เกษตรกร จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ไปในทางที่ดีขึ้น					
5	ท่านสามารถใช้การสื่อสารมวลชนในการส่งเสริมเผยแพร่นวัตกรรมให้บุคคลเป้าหมายทราบอย่างทั่วถึง					
6	ท่านสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตทางการเกษตรในทุกด้าน					
7	ท่านสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน					
8	ท่านสามารถถ่ายทอดถ่ายทอดความรู้ด้านการอารักขาพืชให้แก่เกษตรกรได้เข้าใจและปฏิบัติตามได้					
9	ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านยุทธศาสตร์ให้แก่เกษตรกรเพื่อวางแผนการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี					

3.2 ด้านการให้บริการ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
	3.2.1 ด้านการให้บริการ (การให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาแก่เกษตรกร)					
10	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการระบาดของโรคและแมลงในแปลงผลิตของเกษตรกรได้ทันทั่วทั้งที่					
11	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดินเสื่อมคุณภาพในแปลงผลิตของเกษตรกรได้อย่างถูกวิธี					
12	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาลูกผลิตต่อไร่น้ำ โดยการให้คำแนะนำที่ถูกต้องตามหลักวิชาการแก่เกษตรกรผู้ประสบปัญหา					
	3.2.2 ด้านการให้บริการ (ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกร)					
13	ท่านให้การบริการเกษตรกรที่มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกันทุกคน					
14	ท่านให้บริการเกษตรกรในการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรได้รวดเร็วและถูกต้อง					
15	ท่านสามารถให้บริการเกษตรกรที่มาติดต่อแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว					

3.3 ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
16	ท่านยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินงานและส่งเสริมให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง					
17	ท่านทำงานส่งเสริมการเกษตรโดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกรเป็นหลัก					
18	ท่านมีเป้าหมายพื้นที่ดำเนินงานอย่างชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบายลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันแก่กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย					
19	ท่านสามารถใช้ ศบคต. เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และ ใช้ ศพท. เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติของเกษตรกรได้อย่างเป็นรูปธรรม					
20	ท่านดำเนินการตามหลัก Zoning ในพื้นที่ เพื่อรองรับมาตรการช่วยเหลือจากรัฐบาล					
21	ท่านสามารถใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ให้เกิดผลสำเร็จที่ชัดเจน					
22	ท่านสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพ, Smart Officer และผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้					
23	ท่านสามารถดำเนินการปรับปรุงทะเบียนเกษตรกรให้สำเร็จอย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ท่านได้ดำเนินการจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต (Field day) ทุกคืนปีการผลิตอย่างสม่ำเสมอ					
25	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่					

3.4 ด้านการประสานงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสามารถ/การปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
	3.4.1 ด้านการประสานงานกับเกษตรกร					
26	ท่านได้รับความร่วมมือจากเกษตรกรในการประสานงานโดยตรงเพื่อถ่ายทอดความรู้หรือขอความร่วมมือ อยู่เสมอ					
27	ท่านสามารถประสานงานกับผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้ดำเนินการรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อนำไปเผยแพร่ต่อได้สำเร็จ					
	3.4.2 ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ					
28	ท่านสามารถประสานแผนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายของหน่วยงานกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผล					
29	ท่านสามารถประสานความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ เพื่อขอรับการสนับสนุนต่าง ๆ เช่น วิชาการด้านพืช สัตว์ ประมง และปัจจัยการผลิต เป็นต้น					
30	ท่านได้มีการติดตามผลการตอบรับจากการเสนอขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการอยู่เสมอ					
	3.4.3 ด้านการประสานงานกับภาคเอกชน					
31	ท่านมีความสามารถในการประสานงานขอความร่วมมือในการดำเนินโครงการกับภาคเอกชน					
32	ท่านสามารถประสานขอรับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากภาคเอกชน เช่น การตลาด และการสนับสนุนปัจจัยการผลิต เป็นต้น					
33	ท่านได้มีการติดตามผลการตอบรับจากการเสนอขอรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

4.1 ท่านพบปัญหาในการทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างไรบ้าง

ปัญหา	ระดับปัญหา				
	1	2	3	4	5
1.ด้านการถ่ายทอดความรู้					
1.1 เจ้าหน้าที่ขาดทักษะบางเรื่องที่ต้องใช้ในการถ่ายทอดความรู้					
1.2 เจ้าหน้าที่ยังเข้าเยี่ยมชมถึงถิ่นเกษตรกรไม่ทั่วถึง					
2. ด้านการให้บริการ					
2.1 ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวได้					
2.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีไม่เพียงพอ					
3. ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
3.1 นโยบายภาครัฐไม่มีความชัดเจน					
3.2 ขอบเขตงานไม่ชัดเจน					
3.3 มีการแทรกแซงการทำงานจากนักการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ					
4. ด้านการประสานงาน					
4.1 การประสานงานบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร					
5. ด้านอื่น ๆ					
5.1 ข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้งานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร					
5.2 อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ					
5.3 ผู้บังคับบัญชาสั่งการไม่ชัดเจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสน					

**4.2 ท่านมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างไร
บ้าง โปรดอธิบาย**

4.2.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้

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

4.2.2 ด้านการให้บริการ

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

4.2.3 ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย

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

4.2.4 ด้านการประสานงาน

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

4.2.5 ด้านอื่น ๆ

.....
.....

***** ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม*****



ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้ (Reliability)

**ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน**

2.1 ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความรู้๑	40.5000	19.569	.604	.830
ความรู้๒	40.4333	20.599	.374	.845
ความรู้๓	40.3667	21.275	.315	.848
ความรู้๔	40.4667	20.533	.486	.838
ความรู้๕	40.5000	18.603	.726	.820
ความรู้๖	40.9000	19.610	.320	.860
ความรู้๗	40.4667	20.051	.593	.832
ความรู้๘	40.7333	20.064	.548	.834
ความรู้๙	40.6333	20.033	.439	.841
ความรู้๑๐	39.9667	18.447	.688	.822
ความรู้๑๑	40.2667	18.133	.691	.821
ความรู้๑๒	40.6000	20.041	.553	.834

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 12

Alpha = .847

ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน

2.2 ความคิดเห็นในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความศรัทธาต่อผู้นำ และการฝึกรวม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianc e if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความคิดเห็น13	56.5000	41.362	.608	.857
ความคิดเห็น14	56.6333	40.999	.513	.861
ความคิดเห็น15	56.7000	42.355	.667	.858
ความคิดเห็น16	56.7667	41.771	.484	.862
ความคิดเห็น17	56.7667	42.806	.446	.864
แรงจูงใจ18	55.1000	45.886	.083	.875
แรงจูงใจ19	55.1333	45.913	.085	.875
แรงจูงใจ20	54.9333	47.926	-.179	.883
แรงจูงใจ21	55.2333	46.047	.002	.886
ศรัทธาต่อผู้นำ22	56.5333	41.499	.711	.855
ศรัทธาต่อผู้นำ23	56.5333	41.016	.699	.855
ศรัทธาต่อผู้นำ24	56.4333	40.668	.681	.854
ศรัทธาต่อผู้นำ25	56.6000	42.524	.470	.863
ศรัทธาต่อผู้นำ26	56.3333	40.299	.688	.854
ฝึกรวม27	56.5333	43.085	.479	.863
ฝึกรวม28	56.5000	40.190	.697	.853
ฝึกรวม29	56.4333	39.909	.664	.854
ฝึกรวม30	56.2000	40.303	.703	.853
ฝึกรวม31	56.1333	40.189	.679	.854

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 19

Alpha = .869

**ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน**

3.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วิธีถ่ายทอด 1	27.5667	17.840	.523	.830
วิธีถ่ายทอด 2	27.7667	17.013	.421	.846
วิธีถ่ายทอด 3	27.4000	18.731	.265	.857
วิธีถ่ายทอด 4	27.3000	16.769	.752	.808
วิธีถ่ายทอด 5	27.1000	16.369	.598	.821
องค์ความรู้ 6	27.7333	15.375	.724	.805
องค์ความรู้ 7	27.6667	17.402	.707	.815
องค์ความรู้ 8	27.5667	17.013	.578	.824
องค์ความรู้ 9	27.6333	17.757	.616	.822

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 9

Alpha = .842

**ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้(Reliability)ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน**

3.2 ด้านการให้บริการ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
บริการแก้ไข10	21.1667	2.971	.754	.819
บริการแก้ไข11	21.0667	2.685	.755	.807
บริการแก้ไข12	21.1667	2.971	.754	.819
บริการอื่นๆ13	21.0000	2.552	.622	.836
บริการอื่นๆ14	21.0333	2.723	.529	.854
บริการอื่นๆ15	20.9000	2.645	.610	.836

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .852

ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน

3.3 ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
นโยบาย16	32.1333	31.016	.834	.872
นโยบาย17	32.2000	29.821	.856	.866
นโยบาย18	32.5333	25.568	.863	.852
นโยบาย19	32.9000	27.266	.614	.874
นโยบาย20	32.8000	27.407	.569	.879
นโยบาย21	32.3667	28.723	.794	.863
นโยบาย22	32.5667	28.668	.697	.868
นโยบาย23	31.7000	32.976	.093	.914
นโยบาย24	31.8667	27.430	.706	.866
นโยบาย25	32.3333	27.954	.694	.867

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10

Alpha = .884

ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน

3.4 ด้านการประสานงาน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ประสานเกษตร26	22.8667	15.292	.736	.822
ประสานเกษตร27	22.7333	17.030	.439	.854
ประสานรัฐ28	22.9333	18.064	.281	.869
ประสานรัฐ29	23.2333	17.220	.485	.849
ประสานรัฐ30	23.4000	14.041	.812	.809
ประสานเอกชน31	23.9000	14.231	.767	.815
ประสานเอกชน32	23.9000	15.266	.629	.833
ประสานเอกชน33	23.9333	14.823	.618	.836

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 8

Alpha = .855

**ผลการทดสอบหาความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร**

4.1 ปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ป.ถ่ายทอด1	41.8667	7.913	.657	.849
ป.ถ่ายทอด2	41.9333	7.720	.718	.844
ป.บริการ1	41.9000	8.024	.690	.849
ป.บริการ2	41.8667	7.982	.619	.851
ป.นโยบาย1	41.8333	7.937	.576	.853
ป.นโยบาย2	41.7333	7.375	.710	.842
ป.นโยบาย3	41.8333	8.075	.507	.858
ป.ประสานงาน1	41.9333	7.857	.645	.849
ป.อื่นๆ1	41.5667	7.564	.538	.857
ป.อื่นๆ2	41.7333	7.651	.482	.862
ป.อื่นๆ3	41.8000	7.683	.371	.878

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 11

Alpha = .865

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายอายุมงคล แสนปัญญา
วัน เดือน ปีเกิด	7 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2546
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
ตำแหน่ง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ

