

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ รองศาสตราจารย์ ดร. รุจ ศิริสัญลักษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง และรองศาสตราจารย์ ดร. พงศ์พันธุ์ เขียวหิรัญ จากสาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอขอบคุณอาจารย์อมร อินทราเวช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำแก้ไข ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ หัวหน้าพิสุทธิ์ ศาลากิจ หัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และขอบคุณ เจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ดทุกท่าน ผู้เป็นกัลยาณมิตร ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รวมทั้งขอขอบคุณหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจจาก คุณแม่ ญาติและครอบครัวคือ คุณทองสันต์ ไกยะสินธุ์ โรงเรียนบ้านปลาโค ตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 3 นางสาวสุพรรณนิภา สุทศศรี นางสาวเงินยวง สุทศศรี นางสาวนิตยา ไกยะสินธุ์และเด็กหญิงธีรานุช ไกยะสินธุ์ ที่คอยห่วงใยให้กำลังใจ นับเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง จนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่สนใจการศึกษาและการพัฒนาการเกษตรของชาติ ตลอดทั้งพี่น้องหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน พี่น้องเกษตรกรทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรดินของประเทศ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนตลอดไป

โสพล ไกยะสินธุ์

กันยายน 2547

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัย นายโสพล ไกยะสินธุ์ ปริญญา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. รุจ ศิริสัตย์ลักษณ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. จินดา ขลิบทอง
(3) รองศาสตราจารย์ ดร. พงศ์พันธุ์ เขียวหิรัญ ปีการศึกษา 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ข้อมูลพื้นฐานบางประการของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for windows

ผลการวิจัยพบว่าได้ว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีอายุเฉลี่ย 52 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย 18.97 ไร่ มีรายได้รวมเฉลี่ย 55,655.36 บาทต่อปี มีทัศนคติระดับเห็นด้วยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีประสบการณ์การเป็นหมอดินอาสาเฉลี่ย 7 ปี และการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่และได้รับการสนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงานและ มีความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีในด้านการจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน และการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ในการร่วมกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ การรายงานผลงาน และงานอื่น ๆ

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่สำคัญได้แก่การขาดเครื่องมือติดต่อสื่อสาร การขาดเอกสารเผยแพร่ในการปฏิบัติงาน การขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานการสาธิต หมอดินอาสาที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่สำคัญได้แก่ ความต้องการด้านข้อมูลข่าวสารวิชาการและการยอมรับจากสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาระหนี้สิน ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ และจำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดร้อยเอ็ด

Thesis title: FACTORS RELATING TO WORK PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF VILLAGE SOIL IMPROVEMENT
VOLUNTEERS IN ROI ET PROVINCE.

Researcher: Mr. Sopol Kaiyasint; **Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Extension); **Thesis advisors:** (1) Dr. Ruth Sirisunyaluck, Associate Professor; (2) Dr. Jinda Kliphong; Associate Professor; (3) Dr. Pongpun Theanhirun; Associate Professor **Academic year:** 2003

ABSTRACT

The objectives of this research were to study (1) some socio-economic backgrounds of village soil improvement volunteers in Roi Et province; (2) factors relating to work performance effectiveness of village soil improvement volunteers and (3) problems and recommendation concerning work performance of village soil improvement volunteer.

The sample group used in study consisted of 289 village soil improvement volunteers in Roi Et Province. The data were collected by questionnaires and analyzed by using SPSS for windows program. In statistical analysis, the following method were employed, such as percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The study found that the average age of village soil improvement volunteers was 52 years. Most of them finished primary education. The average producing area was 18.97 rai and their average income per year was 55,655.36 bath. Their attitude towards work assigned was fair. Their average length of time working as village soil improvement volunteers was 7 years. Their family had held activities of soil improvement continuously. Most of them had been assigned work by officials and financially supported in work performance. Their basic knowledge for working was at a good level.

For work performance of village soil improvement volunteers, it was rated at the good level on setting the information center concerning soil improvement and disseminating the knowledge of soil improvement according to the community soil problems. But the work performance on public relation, work performance report, participation in soil improvement activities as assigned by officials and others were rated as the fair level .

Support of materials and equipment for working was the main problem in performing work of village soil improvement volunteers. As for supports needed in performing work, village soil improvement volunteers needed additional knowledge and information most and social acceptance the second.

As For factors relating to work performance effectiveness of village soil improvement volunteer, this study found cut that the significant factors related to work performance effectiveness were: debt, attitude towards work performance, the length of time working, being assigned work by officials, and receiving support from the authority.

Keywords: Work Performance Effectiveness, Village Soil Improvement Volunteers, Roi Et Province.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน.....	14
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	51
ตอนที่ 2 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน.....	65
ตอนที่ 3 ผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	66
ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	80
ตอนที่ 5 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน.....	81
ตอนที่ 6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	82
ตอนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน.....	89
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
การอภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	109
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	110
ข ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้.....	124
ประวัติผู้วิจัย.....	129

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	41
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	45
ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานทางสังคมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	52
ตารางที่ 4.2 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	55
ตารางที่ 4.3 ประสบการณ์ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	58
ตารางที่ 4.4 ความรู้ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	62
ตารางที่ 4.5 ระดับความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	63
ตารางที่ 4.6 แสดงการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน.....	64
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	66
ตารางที่ 4.8 ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	70
ตารางที่ 4.9 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	80
ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	81
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	83
ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ.....	86
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน.....	88

๑

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมพัฒนาที่ดิน (2540 : 1) ได้รายงานว่าการใช้ที่ดินไม่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการ ก่อให้เกิดปัญหาดินเสื่อมโทรม และส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของเกษตรกรซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ประมาณ 30 ล้านคน กระจายอยู่ทั่วประเทศ ดินเสื่อมโทรมทำให้ผลผลิตตกต่ำ เกษตรกรมีรายได้น้อย ยากจน ขนาดของปัญหาทรัพยากรดินที่เสื่อมโทรมกว้างใหญ่มาก เช่น ปัญหาดินถูกชะล้างต้องรีบแก้ไข 107 ล้านไร่ หรือร้อยละ 33 ของพื้นที่ประเทศ ดินขาดอินทรีย์วัตถุ 191 ล้านไร่ หรือร้อยละ 59.5 ของพื้นที่ประเทศ และปัญหาที่เกิดจากสภาพของดิน ร่วมกับการเร่งอัตราความรุนแรงของปัญหาโดยมนุษย์ เช่น ดินเค็ม ดินเปรี้ยว ดินพรุ และดินทรายจัด รวมประมาณ 182 ล้านไร่ หรือร้อยละ 56.87 ของพื้นที่ทั้งประเทศ

กรมพัฒนาที่ดิน ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2506 สังกัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ต่อมาได้ย้ายมาสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดินในพื้นที่เกษตรกรรม การสำรวจและจำแนกดิน การอนุรักษ์ดินและน้ำ และการปรับปรุงบำรุงดิน โดยการให้บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดิน ข้อมูลดินและการใช้ประโยชน์ที่ดิน เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืน ปัจจุบันอัตรากำลังของกรมพัฒนาที่ดินมีจำนวนจำกัด เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเคร่งครัดในการเพิ่มจำนวนอัตรากำลัง ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการ จำนวน 1,665 ราย (กรมพัฒนาที่ดิน, 2547: 29) จึงไม่สามารถดูแลแก้ไข และปรับปรุงคุณภาพดินได้อย่างทั่วถึง จึงมีความจำเป็นต้องให้เกษตรกรหรือประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรดิน

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ให้นโยบายกรมพัฒนาที่ดิน ในการสร้างอาสาสมัครด้านการพัฒนาที่ดินขึ้นประจำหมู่บ้านต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2538 ให้ชื่อว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการเป็นผู้ประสานงาน ผู้ให้คำแนะนำความรู้แก่เกษตรกรในหมู่บ้าน ตลอดจนเป็นทั้งผู้รับและแจ้งข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดิน โดยเป็นผู้ร่วมดำเนินการกับ

เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินทั้งการสาธิต ส่งเสริม เผยแพร่งานด้านการพัฒนาที่ดิน รูปแบบการดำเนินงาน จะเป็นการเสริมและต่อเนื่องไปกับระบบบริการของเครือข่ายหมอดินและระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีของกรมพัฒนาที่ดินที่ดำเนินการอยู่ให้สามารถครอบคลุมหมู่บ้านทั่วประเทศ สอดคล้องและสนองนโยบายของรัฐบาลในการกระจายการพัฒนาและความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค กรมพัฒนาที่ดินได้ริเริ่มจัดทำโครงการพัฒนาหมอดินอาสาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 จนถึงปัจจุบัน มีหมอดินอาสาอยู่ทั่วประเทศประมาณ 55,000 คน (กรมพัฒนาที่ดิน, 2545 : 1)

สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาที่ดิน ระดับจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาที่ดิน ทั้งการสาธิต ส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมการพัฒนาที่ดินในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 17 อำเภอ 3 กิ่งอำเภอ 192 ตำบล 2,412 หมู่บ้าน ประชากร 1,322,864 คน (สำนักงานจังหวัดร้อยเอ็ด, 2546 : 3) พื้นที่ประมาณ 5,187,156 ไร่ (กองสำรวจและจำแนกดิน, 2529 : 82) เป็นพื้นที่ทำการเกษตร 3,179,594 ไร่ (สำนักงานสถิติจังหวัดร้อยเอ็ด, 2545 : 75) ปัจจุบัน สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ดมีอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย หัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดิน หัวหน้างานธุรการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่งเสริมในพื้นที่สนาม จำนวน 6 คน โดยแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 3-4 อำเภอต่อ 1 คน อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาที่ดิน แต่ด้วยข้อจำกัดในระบบราชการในการเพิ่มอัตรากำลังและเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ภายหลังกฎปฏิรูประบบราชการ ที่เน้นให้อาสาสมัครภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทและร่วมทำงานกับข้าราชการ ลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ด้านต่าง ๆ จึงต้องประสานงานและมอบหมายงานให้กับหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นผู้มีความสำคัญในการปฏิบัติงานแทนเจ้าหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการฝึกอบรมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ตามนโยบายของกรมพัฒนาที่ดิน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 - ปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,412 ราย (สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด, 2546 : 3) ด้วยเหตุที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความสำคัญในด้านการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ดินและน้ำ และการปรับปรุงบำรุงดินให้แก่เกษตรกร ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพียงใดและมีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จึงเห็นสมควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาประกอบการพิจารณาในการกำหนดแนวทางสนับสนุนให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านปฏิบัติงาน

ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืนและรวมทั้งเผยแพร่ผลการศึกษาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

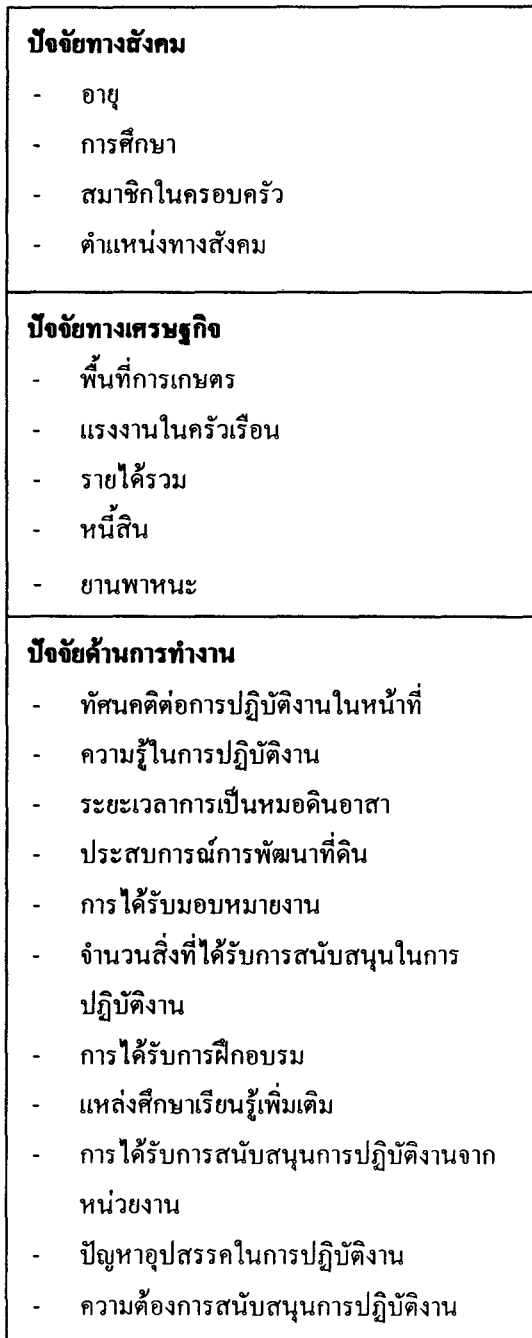
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานบางประการทางสังคมและเศรษฐกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ อายุ การศึกษา สมาชิกในครอบครัว ตำแหน่งทางสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ พื้นที่การเกษตร รายได้รวม แรงงานในครัวเรือน หนี้สิน และยานพาหนะ ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในเรื่องการปรับปรุงบำรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ การใช้สารเร่งทำปุ๋ย การตรวจวิเคราะห์ดิน เป็นต้น ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสา ประสบการณ์การพัฒนาที่ดิน การได้รับมอบหมายงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม แหล่งศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและความต้องการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยสรุปเป็นแบบจำลองกรอบ แนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม

**ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน**

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework)

4. มาตรฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดมาตรฐานการวิจัยไว้ว่า มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยใช้กรอบการวัดประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่กรมพัฒนาที่ดินกำหนด

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน หมายถึง เกษตรกรหรือประชาชนที่ได้รับการคัดเลือกและสมัครใจ ตลอดจนมีความเหมาะสมที่จะทำงาน โดยผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เพื่อช่วยเหลืองานด้านการพัฒนาที่ดิน โดยปฏิบัติงานภายใต้การประสานงานและกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน

6.2 ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น หรือผลสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

6.3 การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ที่ได้รับมอบหมายจากสถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด

6.4 ความรู้ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน หมายถึง ความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในเรื่องการปรับปรุงบำรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ การใช้สารเร่งทำปุ๋ยหมัก การตรวจวิเคราะห์ดิน การอนุรักษ์ดินและน้ำ เป็นต้น

6.5 สิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง บริการหรือปัจจัยการผลิตจากกรมพัฒนาที่ดินเช่น สารเร่งทำปุ๋ยหมัก พด. 1 สารเร่งทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ พด. 2 สารเร่ง พด. 3 เมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด พันธุ์หญ้าแฝก เอกสารแผ่นพับหรือโปสเตอร์ เป็นต้น

6.6 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการสาธิต ส่งเสริม เผยแพร่ การสนับสนุนปัจจัยการผลิต การสนับสนุนด้านขวัญ กำลังใจจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานและการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

7. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

7.1 ได้ฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

7.2 สามารถนำผลการวิจัย มา ปรับปรุงและกำหนดแนวทาง การสนับสนุนการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 สามารถนำผลการศึกษาวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ของจังหวัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

1. หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
2. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

กรมพัฒนาที่ดิน (2540: 1 - 9) ได้กล่าวถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ไว้ดังนี้

ความเป็นมา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้เห็นนโยบายหน่วยงานในสังกัด ในการสร้างอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ กรมพัฒนาที่ดินได้สร้างอาสาสมัครด้านการพัฒนาที่ดินขึ้นประจำหมู่บ้านต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2538 ให้ชื่อว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการเป็นผู้ประสานงาน ให้คำแนะนำความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินให้แก่เกษตรกรในหมู่บ้าน เป็นตัวแทนของกรมในระดับหมู่บ้าน ตั้งแต่ปี 2538 จนถึงปัจจุบัน(พ.ศ. 2547) กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำโครงการพัฒนาหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบัน มีหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านอยู่ทั่วประเทศ ประมาณ 55,000 คน

ความหมายและรูปแบบการดำเนินงาน

กรมพัฒนาที่ดิน ได้ให้ความหมายและรูปแบบการดำเนินงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ไว้ดังนี้

1.1 หมอดิน หมอดินเป็นภาพพจน์ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ที่ต้องอาศัยหลักและเทคโนโลยีทางวิชาการ เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพดินเสื่อมโทรม(โรคของดิน) “หมอดินอาสา หมอดินเท้าเปล่า หมอดินเคลื่อนที่ และโรงพยาบาลหมอดิน” คือรูปแบบและกลวิธีการ

ถ่ายทอดเทคโนโลยีและประชาสัมพันธ์งานของกรมพัฒนาที่ดิน ให้ถึงมือเกษตรกรเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

1.2 ประเภทของหมอดิน ในภาวะการณ์ปัจจุบัน กรมพัฒนาที่ดินมีหมอดิน

4 ประเภท คือ

- หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ได้แก่ เกษตรกรอาสาสมัคร มี 55,000 คน (หมู่บ้านละ 1 คน)
- หมอดินอำเภอหรือหมอดินตำบล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุกคนของหน่วยพัฒนาที่ดินมี 259 คน จำนวน 197 หน่วยพัฒนาที่ดิน 1 หน่วย รับผิดชอบ 20 - 30 หมู่บ้าน
- หมอดินเคลื่อนที่ ได้แก่ หน่วยผสมระหว่างเจ้าหน้าที่จากฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนการใช้ที่ดิน และผู้ชำนาญการจากฝ่ายอื่นๆ ของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต มี 12 หน่วย
- โรงพยาบาลหมอดินเคลื่อนที่ ได้แก่ ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ดินเคลื่อนที่ ของกองวิเคราะห์ดิน และหน่วยวิเคราะห์ดินเคลื่อนที่ของฝ่ายวิเคราะห์ดิน ในสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ทั้ง 12 แห่ง

1.3 บทบาทของเจ้าหน้าที่หมอดิน กรมพัฒนาที่ดิน โดยภาพรวมทำหน้าที่ดังนี้

1) การให้ความรู้

เป็นการให้ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ทั้งในด้านข้อมูลดิน การอนุรักษ์ดิน และน้ำ การปรับปรุงบำรุงดินการแก้ปัญหาเฉพาะของดิน โดยแยกเป็นการให้ความรู้ดังนี้

- เกี่ยวกับทรัพยากรดิน โดยเฉพาะชนิดของดิน คุณสมบัติ ขีดจำกัด หรือปัญหาพืชที่เหมาะสม รวมทั้งชนิดและอัตราปุ๋ยที่ควรใช้กับดินปลูกในที่ดินของตน หรือหมู่บ้านของตนพอเพียงจะวางแผนการผลิตของตนได้เอง
- เกี่ยวกับปัญหาการใช้ประโยชน์กับดิน ได้แก่ ปัญหาการชะล้างพังทลาย ปัญหาการสูญเสียหน้าดิน รวมทั้งวิธีการอนุรักษ์และการจัดการดินที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่
- เกี่ยวกับปัญหาเฉพาะของดินบางชนิดในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งวิธีการปรับปรุงและใช้ประโยชน์

2) การให้คำปรึกษา

เป็นการให้คำปรึกษาอย่างละเอียดเฉพาะอย่าง เช่น

- ปัญหาเฉพาะของดินที่เป็นปัญหาเฉพาะ เช่น ดินเค็ม ดินเปรี้ยว ดินด่าง และอื่นๆ
- ปุ๋ย การจัดการดินที่เหมาะสม

3) การให้บริการ

เป็นการให้บริการที่เป็นเทคนิคเฉพาะด้านการพัฒนาที่ดิน ได้แก่

- การตรวจวิเคราะห์ดินอย่างง่าย
- การตรวจสอบคุณภาพของปุ๋ย
- จัดทำคำแนะนำใช้ปุ๋ยให้เหมาะสมกับดินและพืชระดับฟาร์ม
- จัดหาปัจจัยที่หายากหรือไม่มีแหล่งซื้อหา เช่น สารเร่งทำปุ๋ยหมัก เมล็ดพันธุ์

พืชคลุมดินบำรุงดิน กล้าไม้โตเร็ว และหญ้าแฝก

- แจกจ่ายเอกสาร แผ่นปลิวเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการดิน

1.4 ความสัมพันธ์ของหมอดินระดับต่างๆ

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ และได้ไปดำเนินการแนะนำเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนบ้าน ดำเนินการจัดทำแปลงสาธิตตลอดจนรับฟังและส่งข่าวสาร จากภาครัฐ ไปยังเกษตรกรในหมู่บ้าน รับฟังปัญหาและความต้องการจากเกษตรกรในพื้นที่ หรือดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาทรัพยากรดินในท้องถิ่น ที่เกินขีดความสามารถ จะแจ้งให้กับเจ้าหน้าที่หมอดินเท้าเปล่าทราบและพิจารณาดำเนินการ

เจ้าหน้าที่หมอดินอำเภอ (หมอดินเท้าเปล่า) หรือเจ้าหน้าที่หน่วยพัฒนาที่ดินจะรับฟังปัญหาและความต้องการของเกษตรกรที่ส่งผ่านหมอดินอาสาเข้ามา เพื่อเข้าไปดำเนินการแก้ไขหรือจัดหาวัสดุบางประการให้บริการเกษตรกรต่อไป นอกจากนี้จะให้คำแนะนำเบื้องต้นระดับหมู่บ้านตามกลุ่มชุดดิน และในบางพื้นที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจะตรวจสอบวิเคราะห์ดินหรือให้คำแนะนำแก่เกษตรกรได้เนื่องจากต้องใช้เทคนิควิชาการที่เกินขีดความสามารถ ก็จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทีมหมอดินเคลื่อนที่ไปเข้าไปแก้ไขปัญหา

ทีมหมอดินเคลื่อนที่ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายสำรวจและวิชาการของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต หลังจากรับปัญหาและความต้องการจากเจ้าหน้าที่หมอดินอำเภอแล้ว จะเข้าไปตรวจสอบและวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่ละเอียดกว่า แล้วให้คำแนะนำระดับไร่นาแก่เกษตรกรตามกลุ่มชุดดินหรือชุดดิน ในส่วนของปัญหาและความต้องการของเกษตรกรในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น หมอดินเคลื่อนที่จะแจ้งให้ส่วนกลางกรมฯทราบและพิจารณาแก้ไขต่อไป สำหรับบางแห่งบางจุดจำเป็นต้องวิเคราะห์อย่างยุ่งยากซับซ้อน และต้องใช้เครื่องมือที่มีความละเอียด นักวิชาการจะแจ้งให้โรงพยาบาลหมอดินเคลื่อนที่ หรือหน่วยวิเคราะห์ดิน กองวิเคราะห์ดิน หรือฝ่ายวิเคราะห์ดินในสำนักงานพัฒนาที่ดินเขตทราบและเข้าไปช่วยเหลือต่อไป

โรงพยาบาลหมอดินเคลื่อนที่ โดยหน่วยวิเคราะห์ดินเคลื่อนที่ กองวิเคราะห์ดิน หรือ ฝ่ายวิเคราะห์ดิน ในสำนักงานพัฒนาที่ดินเขตจะจัดทีมนักวิเคราะห์ดินพร้อมอุปกรณ์การวิเคราะห์ดินที่มีประสิทธิภาพเข้าไปช่วยเหลือให้บริการในจุดที่มีปัญหาดังกล่าว แล้วให้คำแนะนำอย่างละเอียดระดับไร่นารายแปลงและในบางกรณีจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ดินอย่างยุ่งยากซับซ้อน โดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาลหมอดินเคลื่อนที่จะส่งตัวอย่างดินเข้ามาวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการในส่วนกลางที่กองวิเคราะห์ดิน หรือ ฝ่ายวิเคราะห์ดิน ในสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต

1.5 หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน คือ ประชาชนหรือเกษตรกรที่ได้รับการคัดเลือกสมัครใจ และอาสาเข้ามาทำหน้าที่ ตลอดจนมีความเหมาะสมที่จะทำงานเป็นหมอดินอาสาหมู่บ้าน 1 หมู่บ้าน มีหมอดินอาสาสมัคร 1 คน เป็นตัวแทนของกรมพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน ร่วมช่วยเหลือดำเนินงานการดูแลรักษาทรัพยากรดินของท้องถิ่น

คุณสมบัติของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

กรมพัฒนาที่ดินได้กำหนดคุณสมบัติหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านไว้ดังนี้

1. ไม่จำกัดเพศ อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
2. มีความสมัครใจและเหมาะสมที่จะทำงานเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
3. มีความรู้อ่านออกเขียนได้
4. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่หมู่บ้าน
5. มีความสนใจในงานพัฒนาที่ดิน
6. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
7. เคยผ่านการฝึกอบรมความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน จากกรมพัฒนาที่ดิน

บทบาทภาระหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

1. เป็นตัวแทนของหมอดินเท้าเปล่า และกรมพัฒนาที่ดินประจำหมู่บ้าน
2. เป็นผู้แจ้งข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินแก่เพื่อนบ้านในเขตรับผิดชอบ เช่น
 - 2.1 นัดหมายเพื่อนบ้านมารับการถ่ายทอดความรู้และบริการ
 - 2.2 แจ้งข่าวความเคลื่อนไหวของกิจกรรมในกรมพัฒนาที่ดิน
 - 2.3 แจกเอกสารแผ่นพับ ดิจโปสเตอร์หรือนำเทป (วิชาการ) ออกรายการ

ประชาสัมพันธ์ตามหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ฯลฯ

3. เป็นผู้รับข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินจากเพื่อนบ้าน ความต้องการในการแก้ไขปัญหาดิน ตลอดจนการบันทึกผลการปฏิบัติงานแต่ละเดือนตามแบบฟอร์ม มส.3 (แบบรายงานผลงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน) ส่งให้สถานีพัฒนาที่ดิน

4. เป็นผู้ให้คำแนะนำ เผยแพร่ความรู้และชักชวนเพื่อนบ้านในเรื่องการพัฒนาที่ดินต่างๆ

5. เป็นผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายหรือที่สนใจ เช่น การจัดทำแปลงสาธิต และการแจกจ่ายวัสดุ พันธุ์พืช เป็นต้น

6. เป็นผู้ประสานงานด้านการพัฒนาที่ดินระหว่างเกษตรกรในหมู่บ้านกับเจ้าหน้าที่หมอดิน

ประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านจะได้รับ

1. ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านและหนังสือรับรองความสามารถจากกรมพัฒนาที่ดิน

2. ได้รับแจกอุปกรณ์และสัญลักษณ์หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

3. ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน (อย่างเป็นทางการ) ของกรมพัฒนาที่ดิน

4. ได้รับสิทธิอื่นๆ เท่าที่จำเป็น เช่น ปัจจัยการผลิตและผลผลิตจากการทำแปลงสาธิตที่มอบหมาย

การหมอดินอาสาและการเปลี่ยนแปลงตัวหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จะพ้นสภาพหรือหมอดินอาสา ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

1. ตาย

2. ลาออก

3. ย้ายที่อยู่ไปอยู่หมู่บ้านอื่น(แม้ไม่ย้ายทะเบียนบ้านก็ตาม)

4. ชาวบ้านส่วนใหญ่หมกศรัทธา หรือเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้

5. ไม่มีเวลาปฏิบัติงานได้

บทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในแต่ละด้าน มีดังนี้ คือ

1. การจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีบทบาทในการจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินของหมู่บ้าน ได้แก่

1) ตำรวจข้อมูลและปัญหาและความต้องการในหมู่บ้าน มีครัวเรือนที่ทำนาที่ราย ก็ไร่ ปัญหาการเกษตรที่พบ เป็นต้น

2) ประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำของหมู่บ้าน และวางแผนร่วมกับชุมชนกรรมการหมู่บ้าน หรือ อบต.

3) จัดส่งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดินและน้ำและความต้องการในการพัฒนาที่ดินของหมู่บ้านให้เจ้าหน้าที่หมอดินเท้าเปล่า

2. การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ตามปัญหาของชุมชน

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน ได้แก่

1) ถ่ายทอดความรู้แก่ บุคคลกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น เกษตรกรผู้ทำนา ผู้ทำไร่ ผู้ทำสวนผลไม้ให้รู้ในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับดิน ดังนี้

1.1 แนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดิน
การใช้ปุ๋ย อื่นๆ

1.2 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินที่ดิน มีสภาพการชะล้างพังทลายของ
ผิวน้ำดิน

1.3 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินขาดอินทรีย์วัตถุ

1.4 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินเค็ม

1.5 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยว

1.6 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินพรุ

1.7 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินตื้น

1.8 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินลูกรัง

1.9 แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินทรายจัด

2) ถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินโดยการจัดนิทรรศการ หรือการสาธิต

3) ถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านสื่อต่างๆ ตามหอกระจายข่าว ฯลฯ

3. การร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดิน ที่อาจได้รับติดต่อ มอบหมาย

จากเจ้าหน้าที่ของ กรมพัฒนาที่ดิน หรือสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

เป็นการร่วมดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน ที่อาจได้รับติดต่อ มอบหมาย
จากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน หรือสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

1) การจัดทำแปลงสาธิต การอนุรักษ์ดินและน้ำ

2) การสาธิตปุ๋ยหมักและปุ๋ยพืชสด

3) การจัดทำแปลงสาธิตในพื้นที่ดินเค็ม (เฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
และภาคใต้)

- 4) การจัดทำแปลงสาธิตในพื้นที่ดินเปรี้ยว (เฉพาะในภาคกลางและภาคใต้)
- 5) การจัดทำแปลงสาธิตในพื้นที่ดินพรุ (เฉพาะในภาคใต้ และจังหวัด

นราธิวาส)

- 6) การจัดทำแปลงสาธิตการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดิน (ถ้ามี)
- 7) การผลิตพันธุ์พืชคลุมดินบำรุงดินจากเกษตรกรในพื้นที่ (ถ้ามี)
- 8) การส่งเสริมการทำปุ๋ยหมักและการใช้ปุ๋ยพืชสด
- 9) การแจกจ่ายพันธุ์พืชคลุมดิน
- 10) การแจกจ่ายพันธุ์พืชบำรุงดิน
- 11) การแจกจ่ายพันธุ์พืชหญ้าแฝกเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ
- 12) การแจกจ่ายหินปูนบดแก้ดินเปรี้ยวในพื้นที่แปลงนาสาธิต (ถ้ามี) (เฉพาะในพื้นที่ดินเปรี้ยวภาคใต้)
- 13) การผลิตกล้าหญ้าแฝก การใช้ประโยชน์และการดูแลรักษาหญ้าแฝก

4. การประชาสัมพันธ์

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกษตรกรและประชาชนทั่วไปได้รับทราบบทบาทภารกิจ หน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน ได้แก่

- 1) แนะนำกรมพัฒนาที่ดิน และหน่วยงานกรมพัฒนาที่ดินในพื้นที่ ตลอดจนการใช้บริการจากหน่วยงานกรมพัฒนาที่ดินและหมอดินระดับต่างๆ
- 2) แจกเอกสารแผ่นพับ
- 3) ติดโปสเตอร์ในหมู่บ้าน
- 4) นำเทป (ความรู้) ที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการตามหอกระจายข่าว

5. การรายงานผลงาน

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเมื่อได้ดำเนินการช่วยเหลือปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วให้บันทึกผลการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนตามแบบฟอร์ม มส.3 ซึ่งจะได้รับการจากสถานีพัฒนาที่ดินในระหว่างการฝึกอบรม แล้วรายงานผลงานจัดส่งมายังสถานีพัฒนาที่ดินทางไปรษณีย์

6. การปฏิบัติงานอื่นๆ

เจ้าหน้าที่ของสถานีพัฒนาที่ดินอาจมีการขอความร่วมมือและประสานงานกับหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ดังนี้

- 1) นัดประชาชนมารับการแนะนำความรู้และบริการจากเจ้าหน้าที่หมอดินกรมพัฒนาที่ดิน
- 2) ช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่หมอดินในการเข้ามำดำเนินการในหมู่บ้าน

1.6 การพัฒนาหมอดินอาสาและเครือข่ายหมอดินอาสา

กรมพัฒนาที่ดิน (2547: 51) มีนโยบายยกระดับการทำงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านโดยการจัดตั้งเครือข่ายหมอดินอาสา โดยยกระดับหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่มีศักยภาพ และมีความพร้อม เต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับกรมพัฒนาที่ดินขึ้นเป็นหมอดินอาสาประจำตำบล เพื่อให้เป็นตัวแทนกรมพัฒนาที่ดินในระดับตำบล โดยมีหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเป็นเครือข่ายและมีเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน เป็นผู้ประสานระหว่างหมอดินอาสาตำบลกับกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้มีการจัดตั้งหมอดินอาสาประจำอำเภอและจังหวัด โดยให้หมอดินอาสาเลือกสรรกันเอง ให้เริ่มจากจุดที่มีความพร้อมก่อน เป้าหมายของการจัดตั้งเครือข่ายหมอดินอาสา กรมพัฒนาที่ดินมุ่งหวังให้เครือข่ายหมอดินอาสาในระดับต่าง ๆ ที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนผลักดันจัดตั้งขึ้น ให้มีความสามารถ ดังนี้

1. มีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรดินของท้องถิ่นร่วมกัน
2. รับรู้และเข้าใจในทิศทางและจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างสมาชิกกลุ่มเครือข่ายที่จะดำเนินการสนับสนุนรองรับการดำเนินงานของกรมพัฒนาที่ดินและเครือข่าย
3. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย ในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมมือกระทำอย่างแข็งขันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
4. ให้เครือข่ายหมอดินอาสามีเป้าหมายการทำงาน การจัดสรรหน้าที่ระหว่างสมาชิกเครือข่าย มีการจัดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน
5. ให้เครือข่ายหมอดินอาสาในระดับต่าง ๆ แต่ละแห่งมีการติดต่อสื่อสารพบปะแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่ายหมอดินอาสาประจำตำบลและอำเภออื่น ๆ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร

มังกร บุญคำ (2543: 8) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัคร (volunteer) ไว้ว่าอาสาสมัคร คือ ผู้ธำรงไว้ซึ่งมโนธรรมของชุมชน โดยการเสียสละ เพื่อบรรเทาเบาบางความทุกข์ยากและแก้ไขสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้คืนดีโดยถูกต้อง หรืออีกความหมายก็คือ ผู้ที่สมัครเข้าไปใช้ความสามารถของตนที่มีอยู่ โดยการเสียสละในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่งเพื่อผู้อื่น

ยชชัย เจริญพานิชยกุล (2538: 18) ได้ให้ความหมายของ อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้ด้วยความเต็มใจและไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน เป็นการทำงานให้เปล่า ๆ ไม่คิดเงินทอง งานที่ทำนั้นอาจจะเป็นการเสริมสร้างทักษะหรือคุณภาพของอาชีพ หรือการให้สิ่งต่าง ๆ การอาสาสมัครเป็นการกระทำของประชาชนและเพื่อประชาชนโดยแท้ ซึ่งเป็นหัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย อาสาสมัครต้องเป็นบุคคลที่มีหัวใจมั่นคง พร้อมทั้งจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีจิตใจโอบอ้อมอารีและมีเมตตาธรรม อดทนต่อสิ่งเขี้ยวอนทั้งหลาย โดยเฉพาะความเห็นแก่ตัวแก่ได้ ผลจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจะส่งผลสะท้อนให้เกิดความอึดเอิบใจ มีความสุขอย่างแท้จริงและถาวร

มังกร บุญคำ (2543: 8) ได้สรุปเกี่ยวกับอาสาสมัคร ไว้ดังนี้

1. ไม่ใช่ผู้มีวิชาชีพในเรื่องนั้น โดยเฉพาะ
2. เป็นผู้ที่ไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือเบี้ยเลี้ยงใด ๆ เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนั้น แต่อาจจะได้รับค่าพาหนะเดินทาง อาหารรับประทาน หรือค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมอบรมต่าง ๆ
3. มีความรับผิดชอบแตกต่างออกไปจากเจ้าหน้าที่ประจำ กล่าวคือ
 - 3.1 ไม่ต้องรับผิดชอบในโปรแกรมและการจัดการใด ๆ ที่ฝ่ายบริหารได้ดำเนินการไป เว้นแต่จะได้อำนาจไว้ในระยะขอบข่ายขององค์กรนั้น ๆ
 - 3.2 อาสาสมัครอาจให้บริการโดยตรงแก่ประชาชนก็ได้ แต่มักอยู่ในขอบเขตขอบเขตที่จำกัดแตกต่างจากผู้มีวิชาชีพโดยตรง ซึ่งสามารถให้บริการได้โดยตรงและกว้างขวางกว่า
4. อาสาสมัครจะมีการแสดงตัวว่า มีความผูกพันกับองค์กรหรือชุมชนแตกต่างออกไปจากเจ้าหน้าที่ประจำซึ่งโดยทั่วไปย่อมหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่จะนึกถึงจุดหมายปลายทางและบริการที่จะให้ชุมชน โดยมีการเสียสละทั้งเวลา สติปัญญา และกำลังกาย ฯลฯ

อำนาจ อนันต์ชัย (2526 : 150) ได้กล่าวถึง ลักษณะการอาสาทำงานว่า ผู้เป็นอาสาสมัครทำงานเพราะ

1. ความรู้สึกได้รับรางวัลหรือน้ำใจตอบ
2. มีความสัมพันธ์กับงาน
3. ความสำคัญในการร่วมงาน คือ รู้สึกเป็นคนสำคัญ
4. ครั้งแรกที่ร่วมงาน ต้องเป็นงานที่ง่ายต่อความสำเร็จ
5. งานนั้นมีโอกาสได้ก้าวหน้าได้ศึกษาหาความรู้
6. ผู้อาสาทำงานได้มีโอกาสร่วมพิจารณาตัดสินใจกระทำการใด ๆ ของหน่วยงาน

7. ผู้อาสาจะทำงานดี เมื่อมีบรรยากาศเป็นมิตรและความพยายามของเขาได้รับความสนใจ
 8. ผู้อาสาทำงาน ไม่ใช่ที่จะต้องทำใช้หนี้ แต่เขาทำเพราะความสมัครใจ
 9. ผู้อาสาทำงานดี ต้องรู้สภาพช่องทางความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน
 10. ผู้อาสาทำงานต้องเข้าใจสภาพของเขาต่อหน่วยงานว่าจะปฏิบัติได้มากน้อยแค่ไหน
- ยอชัษ เจริญพานิชยกุล (2537: 22) สรุปได้ว่า อาสาสมัคร คือ บุคคลซึ่งทำหน้าที่ให้บริการด้วยความสมัครใจ โดยการให้บริการอาจจะเป็นการให้คำแนะนำหรือลงมือปฏิบัติก็ได้ งานของผู้อาสาสำคัญมาก เพราะผู้อาสาทำงานมักไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือได้ค่าตอบแทนน้อย ต้องเสียสละ ทุ่มใจมาช่วยงาน เป็นผู้มีอุดมการณ์สูง ผู้ทำงานอาสาจึงต้องจัดลักษณะงานและวิธีทำงานเป็นพิเศษ ให้เหมาะสมกับลักษณะการอาสาทำงาน เพื่อผลในการระดมความร่วมมือด้านผู้อาสาทำงานให้ได้มากขึ้น

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ อาสาสมัคร คือ บุคคลที่สมัครใจ ตั้งใจจริง มุ่งมั่นในการเข้ามาให้ความช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ แก้ปัญหาความเดือดร้อนของเพื่อนบ้าน ชุมชน ด้วยการเสียสละเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือแม้แต่กำลังทรัพย์ส่วนตัวตามศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง โดยไม่หวังผลตอบแทน นอกจากความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

2.2 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความหมายและข้อแตกต่างกับประสิทธิภาพ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล ได้มีผู้ให้แนวความคิดและความหมายไว้หลายประการตามแต่ทัศนะ ซึ่งอาจเป็นของบุคคล ของกลุ่มหรือของหน่วยงานหรือองค์กรก็ได้ ดังนั้น จึงมีความหมายแตกต่างกันออกไป สรุปได้ 2 แนวทาง คือ

ประสิทธิผลตามความหมายทั่วไป ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 504) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

วีระพล สุวรรณันต์ (2524: 67) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับของการบรรลุความมุ่งหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 3) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล ว่า หมายถึง การทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ชร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป.: 34) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

จินดาลักษณ์ วัฒนประสิทธิ์ (2529: 254) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การพิจารณาว่าผลงานของนโยบายนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้หลักเหตุผลทางเทคนิควิชาการ (technical rationality)

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529: 41 - 44) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่าเป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที้ออกแทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

ภรณ์ กิรติบุตร (2529: 110) ได้นิยามความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่า หมายถึง เครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

นิตา ชูโต (2531: 9) ให้ความหมายว่า เป็นกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการหาแนวทางวิธีการปรับปรุงวิธีการจัดหา และหาผลที่แน่ใจว่าเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

ประสิทธิผลตามความหมายของกลุ่ม มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Hall. (1991: 393) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า ซึ่งจะนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536: 169) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึง สรุปความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น หรือผลสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2.2.2 ความหมายของประสิทธิภาพ

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521: 534) ให้คำจำกัดความและความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การกระทำที่มีการ สูญเปล่าแต่น้อย

ส่วนภรณ์ มหานนท์ (2529: 110) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง อัตราส่วน (ration) ของผลผลิต (outputs) และตัวป้อน (inputs) หรือปัจจัย เกณฑ์การวัด ประสิทธิภาพรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน (rate of return on capital of assets)

ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ค่าสูญเสียและการสูญเสียเปล่า (scrappage and waste) การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถ (downtime)

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536: 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ว่า เป็นการมุ่งเน้นความสามารถในการดำเนินงานหรือการประสมประสานใช้ทรัพยากรอันมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือสูญเสียประโยชน์น้อยที่สุด จึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสามารถส่วนบุคคล คำว่า ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ความสามารถที่ทำให้งานเกิดความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุป ความหมายของ ประสิทธิภาพ ได้ดังนี้ คือ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมหรือการทำงาน เพื่อให้ได้เป้าหมายตามต้องการ โดยใช้ปัจจัยในการดำเนินงานน้อยที่สุด ทั้งระยะเวลา ต้นทุน

2.2.3 ข้อแตกต่างระหว่างประสิทธิผลกับประสิทธิภาพ

คำจำกัดความและความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพกับประสิทธิผล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย และแตกต่างกันไปตามแนวคิดและตามสาขาของตน ดังนี้

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521: 534) ให้คำจำกัดความและความหมายของ ประสิทธิภาพว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้หรือผลสำเร็จของงาน ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำที่มีการสูญเสียแต่น้อย

สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 31 อ้างถึงในวัชร พงศ์นุรักษ์ 2543: 25) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดหรือมีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้พิจารณา

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536: 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ว่า องค์กรมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จหรือผลของงานนั้น สนองตอบหรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ในบางครั้งพบว่าองค์กรมีผลสำเร็จหรือผลของงานชัดเจนแต่ปรากฏว่า ผลสำเร็จนั้นไม่ได้ตอบสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือว่าบนความสำเร็จของผลสำเร็จนั้น มีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินทุน ระยะเวลาและบุคลากรมากเกินไปจนความจำเป็นจึงสำเร็จได้ ดังนั้นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรจะต้องพิจารณาประสิทธิภาพหรือความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จควบคู่กันไป

จากความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังกล่าว จะเห็นความแตกต่าง คือ ประสิทธิภาพ เป็นผลการปฏิบัติงานของงานหรือผลสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการ

ที่แสดงระดับความมากน้อย ส่วนประสิทธิภาพ เป็นความสามารถที่ทำให้งานเกิดความสำเร็จ โดยเป็นการพิจารณาทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ของการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่านั้น

2.3 ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

การศึกษาทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ ในที่นี้จะนำเสนอ 5 ทฤษฎี คือ

2.3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of needs theory)

Maslow (1970) อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร (2532) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยกล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่ความต้องการนั้นเป็นลำดับขั้น Maslow ได้ตั้งสมมติฐานความต้องการไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็จะเกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมา
4. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ลำดับความต้องการของ Maslow เรียกว่า hierarchy of needs มี 5 ลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (security or safety needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (social belonging needs)
4. ความต้องการการยอมรับในสังคมหรือการได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or status needs)
5. ความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (self actualization or self realization)

2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจ (motivation hygiene theory) Herzberg (1983) อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร (2532) เป็นผู้เสนอทฤษฎีการจูงใจ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) เป็นแรงจูงภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานได้แก่ นโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน
2. ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

2.3.3 ทฤษฎีจูงใจด้านความสำเร็จ (the achievement motive) McClelland (1955) อ้างถึงในประพันธ์ สุริหาร (2532) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จสำหรับบุคคล และในระดับสังคมซึ่งได้พบว่า สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ 3 ประการ คือ ความต้องการความรัก อำนาจและผลสำเร็จ ความต้องการเหล่านี้โดยทั่วไปแล้ว จะหมายถึง ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิต ตามทฤษฎีการจูงใจของ Maslow นั่นเอง

จากการศึกษาของ McClelland พบว่าสิ่งจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จ หรืออาจกล่าวอีกในหนึ่ง คนเรามีความปรารถนาที่จะทำในสิ่งที่ดีกว่า ความต้องการความสำเร็จนี้ McClelland ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จ

2.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน หรือเรียกว่า ทฤษฎีการเร้าอารมณ์ของแอทคินสัน (รุจ ศิริสัตยลักษณ์ 2543 : 33-34) Atkinson ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล โดยมีหลักการว่า ความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในชีวิตของคนเรา ขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะสำเร็จ แรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ และสิ่งล่อใจ และโดยทั่วไปบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสองประการ คือ แรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงงานที่จะนำไปสู่ความล้มเหลว ผู้ที่มีความตั้งใจทำงานดี หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จล่วงไป Atkinson ได้เสนอสูตรที่เป็นความสัมพันธ์ของ 3 ตัวแปรข้างต้น ดังนี้

	Ts	=	Ms x Ps x Is
เมื่อ	Ts	=	แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ
	Ms	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	Ps	=	โอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้
	Is	=	คือสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ

จากสูตรแนวโน้มการบรรลุความสำเร็จของการกระทำอะไรก็ตาม บุคคลจะพบกับความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นกับองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันดังนี้

ลักษณะงาน	Ms	Ps	Is	Ts
1. งานง่าย	ภูมิใจน้อย	สำเร็จง่าย	มีค่าน้อย	มากที่สุด
2. งานปานกลาง	ภูมิใจปานกลาง	สำเร็จง่าย	มีค่ากลาง ๆ	มาก
3. งานยาก	ภูมิใจมาก	สำเร็จยาก	มีค่ามาก	น้อย

2.3.5 ทฤษฎีแห่งการคาดหวัง (the expectancy theory) (รุจ ศิริสัตย์ลักษณ์ 2543:

35) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีของนักจิตวิทยาการรู้การคิด (cognitive approach) ซึ่งมีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่ง เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สนองความต้องการของคน จึงมีสมมติฐานว่า

- 1) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของเขาเองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม
- 2) มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่างกัน
- 3) บุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรม โดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

ทฤษฎีแห่งการคาดหวัง มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) การคาดหวังในความพยายาม – การกระทำ (effort – performance expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังว่าถ้าตนลงมือหรือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มความสามารถแล้ว จะมีโอกาสมากขึ้นเพียงใดที่จะทำสิ่งนั้นสำเร็จ นั่นคือ บุคคลจะเข้าใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้นมันยากเกินความสามารถของตนเองหรือไม่
- 2) การคาดหวังในการกระทำ – ผลกรรม (performance – outcome expectance) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนทำพฤติกรรมว่า ถ้าเขาจะทำพฤติกรรมนั้นแล้วเขาจะได้ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรอย่างเขา

3) ค่าของผลกรรม (valence) หมายถึง คุณค่าหรือความต้องการที่ผลกรรมมีให้ แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป หรือให้ได้มาซึ่งผลกรรมนั้น

ทฤษฎีแห่งการคาดหวังมีหลักการว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมี โอกาสประสบผลสำเร็จได้ ถ้าทำให้บุคคลนั้น เกิดความเชื่อว่า พฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลกรรมซึ่ง มีค่าสำหรับเขา ขณะเดียวกันต้องทำให้เขาเชื่อมั่นว่า สามารถทำพฤติกรรมนั้น ได้

2.4 ผู้นำและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับส่วนราชการ

2.4.1 ผู้นำ

ผู้นำ มีผู้ให้ความหมายของผู้นำไว้มากมายต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับสถาน การณ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

อดุลย์ อภินันท์ (2526: 38) กล่าวว่า ผู้นำ คือ คนที่สามารถชักจูง แนะนำ หรือทำให้คนอื่น ๆ กระทำตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่น หัวหน้ากรรมกร หรือผู้แทนกลุ่ม ผู้นำจึงมีหน้าที่มากมาย เป็นทั้งผู้นำ ผู้บริหาร ผู้ให้คำแนะนำ ผู้ประสานงานหรือผู้แทน เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 419) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีบุคลิกเด่นเป็น พิเศษ ประกอบด้วยความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มหรือองค์กรนั้น กล่าวอีก ในหนึ่ง ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะ หรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและกระตุ้นให้คนร่วมมือ ปฏิบัติงานให้สำเร็จสู่เป้าหมายของกลุ่มได้

กวี วงศ์พูน พ.ต. (2542: 14) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความ สม่ักรใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง

กรมส่งเสริมการเกษตร (2526: 27) ได้ให้ความหมายของเกษตรกรผู้นำไว้ว่า เกษตรกรผู้นำ หมายถึง เกษตรกรที่ปฏิบัติงานช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรทั่วไป เช่น การจัดทำแปลงสาธิต การกระจายพันธุ์พืชในหมู่บ้าน และการกระจายความรู้การเกษตรในหมู่บ้าน รวมทั้งตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับการระบาดของ โรค และแมลงศัตรูพืชให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเพื่อจะได้ช่วยเหลือทันท่วงที ตลอดจนเป็นผู้คอยช่วย เหลือ แนะนำหรือแก้ปัญหาทางการเกษตรในระหว่างเจ้าหน้าที่ไม่อยู่ หรือยังไม่ถึงกำหนดเยี่ยม

นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการเกษตร ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของเกษตรกร ผู้นำ คือ เกษตรกรผู้นำ มีหน้าที่เป็นแกนกลางรับความรู้และกระจายความรู้ที่ได้รับ ไปสู่เกษตรกร อื่น ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อให้เกษตรกรอื่น ๆ ได้มีโอกาสรับความรู้และนำไปปฏิบัติได้รวดเร็วขึ้น นอกจากนั้น ยังช่วยเกษตรกรรายอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาบางประการที่สามารถแก้ไขได้เอง

กรมปศุสัตว์ (2538: 44) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้
 ผู้นำ คือ ผู้เป็นหัวหน้าของกลุ่มหรือคณะคนซึ่งอาจจะได้รับการเลือกตั้ง
 หรือโดยวิธีการแต่งตั้ง ให้เป็นผู้นำเพื่อจะทำหน้าที่ดูแลความทุกข์ ความสุข การปฏิบัติงานของ
 กลุ่มคนที่ตนเป็นผู้นำแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพัฒนาในกลุ่มหรือคณะให้ดีขึ้นแต่ประโยชน์สุข
 ดูแล แก้ปัญหาพัฒนา ผู้นำต้องพร้อมทั้งกาย จิตใจและสมอง ที่จะแบกภาระอันหนักของคณะ
 โดยเฉพาะความทุกข์ ปัญหาต่าง ๆ มาไว้ในความรับผิดชอบเพื่อแก้ปัญหาและหาวิธีนำประโยชน์
 สุข มาให้แก่ส่วนรวมให้ได้ โดยไม่หวังที่จะแสวงหาประโยชน์มาเป็นของตัวเอง ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น
 ผู้นำ ควรสำรวจและพัฒนาตนเอง ให้มีคุณสมบัติ 3 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ
 ด้านทัศนคติ

อำนาจ อนันตชัย (2526: 151) กล่าวว่า คณะกรรมการเศรษฐกิจแห่งเอ
 เซียและตะวันออกไกล ได้สรุปลักษณะสำคัญของผู้นำท้องถิ่น เกษตรตำบลอาสาสมัคร เกษตรกร
 ผู้นำ เกษตรกรหมู่บ้านและหัวหน้าเกษตรกร ไว้ดังนี้

ลักษณะสำคัญของผู้นำท้องถิ่น 15 ประการ

- 1) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตัวประชาชนและในความต้องการปรับปรุงตน
- 2) เป็นผู้รักการทำงานร่วมกับประชาชน
- 3) เป็นผู้ที่ประชาชนกล่าวถึงอยู่เสมอ
- 4) ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี
- 5) เป็นผู้ที่อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- 6) เป็นผู้มีความตั้งใจและทำงานเพื่อส่วนรวม
- 7) เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน
- 8) เป็นผู้มีความสุขภาคี
- 9) เป็นผู้ที่ตั้งอยู่ในศีลธรรม
- 10) เป็นผู้มีความสุจริตใจ
- 11) เป็นผู้ที่เชื่อถือได้
- 12) เป็นผู้ที่ให้เกียรติยกย่องผู้อื่น
- 13) เป็นผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลือร่วมมือในงานส่วนรวม
- 14) เป็นมิตรที่ดีของคนทุกชั้นวรรณะ
- 15) เป็นผู้ที่พร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและปรึกษาหารือกับผู้อื่นในปัญหา

สำคัญ ๆ ของท้องถิ่น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ ผู้นำ ได้ดังนี้ คือ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือรอบรู้งานในหน้าที่ สามารถใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและร่วมมือ ศรัทธา นับถือตามแนวทาง ที่ให้ กระทำอย่างเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กัน จนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ถือได้ว่า เป็นผู้นำเกษตรกรในชุมชนหรือหมู่บ้าน

2.4.2 การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่จะส่งผลให้การ ปฏิบัติภาระหน้าที่หลักขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายของการมีส่วนร่วม ได้มีองค์กรและนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (United Nation, 1957 : 4) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวข้องกับมวลชน ใน ระดับต่าง ๆ ดังนี้

- ในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งตัดสินใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ทางสังคมและ การจัดสรรทรัพยากร

- ในการกระทำโดยสมัครใจต่อกิจกรรมและโครงการ

สัมฤทธิ์ ชมบุญบุตร (2545: 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ชุมชนว่า หมายถึง การที่กระตุ้นให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ดำเนินการทุกอย่าง ที่ไม่ใช่ กำหนดจากภายนอก แต่ให้ประชาชนมาร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเป็นเรื่องที่ประชาชนคิดขึ้นเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 82) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) ว่า การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องหรือ กิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือบริหาร การรวมพลังของ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การในการปฏิบัติการกิจ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมใน องค์การจะต้องให้บุคคล มีส่วนเกี่ยวข้อง (involvement) กับปฏิบัติการกิจ จะทำให้บุคคลนั้นเกิด ความผูกพัน (commitment) กับกิจกรรมและองค์การในที่สุด

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527: 183) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (mental and emotional involvement) ของบุคคล หนึ่งในฐานะการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งผลการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ (contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม ดังกล่าวด้วย

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527: 1 - 2) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชน หรือ ชุมชน พัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคมเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกในการมีส่วนร่วม ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบการตัดสินใจในการกำหนดชีวิตของตนเอง

วิญญู อังคนารักษ์ (2517: 91) ได้กล่าวถึงวิธีการทำงานที่ให้ผู้คลอื่นมีส่วนร่วมทำงานด้วย หมายถึง

- 1) การเสาะหาความคิด ปฏิกริยาและความรู้สึก
- 2) กระทำให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกว่า ตนเป็นคนสำคัญเหมือนกัน
- 3) การแสดงข้อเท็จจริง ความคิด แผนการและปัญหาต่อผู้เกี่ยวข้องและเปิด

โอกาส

ให้เขาแสดงความคิดเห็นก่อนที่จะออกคำสั่งให้ปฏิบัติ ซึ่งการทำงานจะเกิดผลดีหากการทำงานนั้น มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นวางแผนปฏิบัติงาน

จากความหมายของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาท ในการร่วมกำหนดความต้องการหรือช่วยกันค้นหาสาเหตุของปัญหา พิจารณาตัดสินใจวิธีการปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกัน ในกิจกรรมที่ดำเนินงานไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำที่มีผลกระทบต่อตนเองและส่วนรวม

2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.5.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผล และมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้ามหากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่ หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พอใจในส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการไม่ให้ความร่วมมือ และการลาออกจากงาน

นิยม วิเศษศรี (2521: 10) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการทำงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการทำงานในทาง

บวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน มาก ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่องานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานเพียงทำตามหน้าที่ทั่วไปไปวันๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ ที่มีอยู่ในงานนั้นๆ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติตาม เกิดความเต็มใจที่จะให้พลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

สมยศ นาวิกาน (2522: 291) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530) อ้างถึงในนำชัย พรหมมีชัย (2544: 9) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความชอบใจ พอใจต่อสิ่งนั้น หรือกิจกรรมนั้นๆ ที่จะผลักดันให้บุคคลบรรลุความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

กิติมา ปรีติคิลก (2529: 321-322) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

มอร์ส (Morse . 1958: 27) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนั้น มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วรูม (Vroom. 1964: 99) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทำที่หรือทัศนคติที่ดีต่องาน และขวัญในการปฏิบัติงาน ในวงการอุตสาหกรรมสามประการนี้ มีความหมายอย่างเดียวกัน คือ หมายถึงประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก็มีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง

จากความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนในสิ่งที่ขาดหายไป ทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีผลต่อการเลือกการปฏิบัติงานนั้น

2.5.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน มีความคล่องตัวและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

กล่า ทองขาว (2523: 2) ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

นิคม พรหมชัย (2529: 12) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้น คือ การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้นและการเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

อำรุง เหมรา (2533: 17) ได้ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน
- 2) ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อหน่วยงานหรือองค์กร
- 3) ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร
- 4) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ มีการรวมพลังเพื่อขจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน
- 5) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ สามารถใช้บังคับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
- 6) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่
- 7) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อหน่วยงานหรือองค์กร จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3 หลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากเกิดความพอใจขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเป็นไปได้ด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในหน่วยงานสดชื่น ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงานต่อไป

วิธีสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กิตติมา ปรีดีติติก (2529: 332) ได้เสนอแนะต่อผู้บริหารว่า พึงมีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นดังนี้

- 1) ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคล และมอบหมายงาน ได้เหมาะสม
- 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน
- 3) การมอบหมายที่ชัดเจน
- 4) มีเทคนิคในการควบคุมงาน
- 5) ให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 6) จัดงานที่ทำทนายและริเริ่มงานใหม่เสมอ
- 7) กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีเวลานานพอสมควรเพื่อลดความ

เบื่อหน่ายในการทำงาน

- 8) ส่งเสริมให้มีสภาพในการทำงานที่ดี
- 9) มีความเที่ยงธรรมในการบริหาร
- 10) ให้โอกาสแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
- 11) ให้มีความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 12) ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
- 13) ให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 14) จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

เมื่อบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

เมื่อพบข้อบกพร่องก็พยายามแก้ไข หรือรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

- 2) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
- 3) มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 4) ไม่หยุคหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ ประกอบด้วย ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ลักษณะของทัศนคติ องค์ประกอบของทัศนคติ หน้าที่ของทัศนคติ ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ การวัดทัศนคติ หลักการวัดทัศนคติ วิธีการวัดทัศนคติและประโยชน์ของทัศนคติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

2.6.1 ความหมายของทัศนคติ (attitude)

ทัศนคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” แปลว่า ความรู้สึก ความเห็น (Joseph Friend and David Guralink 1975: 95)

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good 1973: 48 - 49) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า แนวโน้มและท่าที ที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ หรือค่านิยมหนึ่ง โดยจะมีความรู้สึกและอารมณ์มาเกี่ยวข้องอยู่ในความเห็นเท่านั้น ซึ่งทัศนคติสังเกตไม่ได้ แต่อารมณ์จะอนุมานได้จากพฤติกรรมทั้งวาจาและท่าทาง

มาร์ติน อี. ฮานท์ (Martin E. Hahn 1976: 83) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นแรงจูงใจที่บุคคลจะกระทำตามความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอันมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ เช่น เชื่อว่าสิ่งใดถูกจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ดังนั้นทัศนคติจึงอาจเกิดขึ้นได้ จากสิ่งต่อไปนี้

- ประสบการณ์แต่ละบุคคล
- ตัวอย่างในการสอนจากบุคคลอื่น
- การได้รับข่าวสาร ทำให้เกิดทัศนคติแตกต่างไปจากเดิม

สุรางค์ จันทร์เอม (2529) อ้างถึงใน นุชนันท วิมลนิตย์ (2541) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นท่าทีหรือความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงออกต่อบุคคลด้วยกัน หรือต่อวัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นไปในทางบวก (positive) และ / หรือทางที่ไม่ดี หรือทางลบ (negative) หรืออาจเป็นกลาง (natural) ก็ได้ ทั้งนี้ย่อมเกิดจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลในสิ่งต่าง ๆ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 14) ได้สรุปว่า ทัศนคติ คือความคิดเห็นซึ่งถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ (emotion) ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทัศนคติมียุทธศาสตร์ในการ

ช่วยให้เราได้รับการปรับปรุงตัวเอง ปกป้องตัวเองให้สามารถแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ และช่วยให้บุคคลเข้าใจโลกที่รอบตัวเรา ประสบการณ์เดิมของบุคคลช่วยให้เกิดทัศนคติ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533: 9 - 12) ได้สรุปความหมายของ ทัศนคติ แยกได้ 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความพร้อมของประสาทและจิตใจ
2. ความโน้มเอียงของจิตใจ
3. ความรู้สึกหรืออารมณ์
4. สภาพทางจิตใจ

จากความหมายของทัศนคติที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ ทัศนคติ ได้ดังนี้ คือ แนวโน้ม ค่า t หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ในทิศทางที่เป็นบวก หรือเป็นลบ หรือเป็นกลาง ทั้งนี้ย่อมเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน

2.6.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

สุริพร ภัทรพรนนท์ (2541: 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติดังนี้

Cognitive Dissonance Theory แนวความคิดของทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากธรรมชาติและกลไกการปรับปรุงของมนุษย์ ซึ่งสรุปว่า มนุษย์ไม่สามารถทนต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกันได้ เมื่อภาวะทางจิตใจอยู่ในภาวะที่ขัดแย้ง หรือไม่ลงรอยกัน ภาวะจิตนี้จะทำให้เกิดสิ่งสองสิ่งขึ้นในตัวบุคคล คือ กระตุ้นให้บุคคลมีกิจกรรมอย่างหนึ่งเพื่อทำให้ภาวะความไม่สบาย อันเกิดจากความขัดแย้ง ความเข้าใจจะมีผลมีพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล ภาวะความขัดแย้งระหว่างความคิด ความเข้าใจเกิดขึ้นเมื่อ

1. บุคคลได้รับรู้เหตุการณ์หรือข้อมูลใหม่ซึ่งขัดแย้งกับความรู้สึกรู้สึกของตน อันได้แก่ ความเชื่อ ความคิดเห็นและทัศนคติ
2. บุคคลได้พบเห็นเหตุการณ์หรือข้อมูลที่ไม่คาดคิดมาก่อน
3. การไม่เห็นด้วยกับบุคคลอื่นในสังคม
4. การบังคับให้ยอมตาม ทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งระหว่างความคิดเห็นกับการกระทำเมื่อเกิดความขัดแย้ง บุคคลสามารถลดความขัดแย้งลงด้วยการกระทำ ดังนี้
 - 1) หาข้อมูลใหม่มาสนับสนุนความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของตน
 - 2) ไม่รับหรือหลีกเลี่ยงข้อมูลที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น
 - 3) เปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคิด หรือเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของตน

4) เปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม

Consistency Theory ทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีทัศนคติอย่างไรนั้น เกิดจากความสอดคล้องสม่ำเสมอ ขององค์ประกอบของทัศนคติ ทั้งด้านความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรมและทัศนคติที่เปลี่ยนไป ความสอดคล้องเกิดขึ้นในลักษณะที่มีความรู้สึกของบุคคลสอดคล้องกับทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จะคงที่ จนกระทั่งถึงระดับที่บุคคลไม่สามารถจะทนต่อไปได้ บุคคลจะลดการขัดแย้ง โดยการ

1) คงทัศนคติของตนไว้

1.1 ไม่รับรู้ข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

1.2 แยกแยะ และเลือกรับเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับความรู้สึก ความคิด

เห็นของตน

2) เปลี่ยนทัศนคติไปตามข้อมูลที่ได้รับ

สุริพร ภัทรพรนันท์ (2541: 13) ได้สรุปแนวความคิดที่เกี่ยวกับการเกิดทัศนคติขึ้นมาได้นั้น มีมูลเหตุอยู่ด้วยกัน 2 ประการคือ

1) ประสบการณ์ที่บุคคลมีกับสิ่งของ บุคคลหรือสถานการณ์ ทัศนคติซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ชื่นชอบ ได้ทดลอง เป็นต้น อันถือเป็นประสบการณ์โดยตรง และจากประสบการณ์โดยทางอ้อม ได้แก่ การได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นภาพ หรือได้อ่านเกี่ยวกับสิ่งนั้น เป็นต้น

2) ค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยม และการตัดสินใจค่านิยมแตกต่างกัน คนแต่ละกลุ่มจึงอาจจะมีทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้

บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักจะขึ้นกับสภาพการณ์ของสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ บุคคลใด ถ้ามีความพึงพอใจในการได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ถือได้ว่า บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากตรงกันข้ามก็ถือว่า มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2.6.3 ลักษณะของทัศนคติ

นุชนันท์ วิมลนิษฐ์ (2541) สรุปลักษณะของทัศนคติได้ดังนี้

1) เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไว้ใช้สิ่งที่คิดตัวมาแต่กำเนิด โดยประสบการณ์ มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ การสั่งสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านกระบวนการปะทะสังสรรค์กับสิ่งต่าง ๆ ในสังคม เช่น บุคคล สิ่งของ สภาพแวดล้อม และความผันแปรในสังคม มีผลโดยตรงต่อทัศนคติ กล่าวคือ การรับรู้ แรงจูงใจ ความสนใจ ที่จะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตรงกับความต้องการและการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

2) มีคุณลักษณะของการประเมิน ทักษะคิดเกิดจากการประเมินความคิด หรือความเชื่อ ที่บุคคลมีอยู่กับสิ่งของ บุคคลอื่นหรือเหตุการณ์ ซึ่งเป็นสื่อกลางที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาสนองตอบ ทักษะคิดมีธรรมชาติของการประเมิน เป็นความคิดหรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย การที่บุคคลจะมีทักษะคิดอย่างไรต่อสิ่งนั้น ขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ ความคิด หรือความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งดังกล่าว โดยจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับเพศ อาชีพ อายุ ความรู้ เป็นต้น

3) มีคุณภาพและความเข้ม ซึ่งจะบอกถึงความแตกต่าง ของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ คุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมิน อาจเป็นทัศนคติทางบวก หรือความรู้สึกชอบ หรือ ทัศนคติทางลบ หรือความไม่ชอบ ต่อสิ่งนั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดสภาวะความพร้อมที่จะเข้าหา หรือหลีกเลี่ยงสิ่งดังกล่าว ส่วนความเข้มจะบอกถึงความมากน้อยของทัศนคติทางบวกหรือทางลบ หรือบ่งชี้ระดับของการประเมิน เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง ชอบน้อย

4) มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากสิ่งที่ประเมินมีความชัดเจน ถูกต้องแน่นอน หรือโน้มน้าวที่มีการสั่งสมประสบการณ์มานาน เมื่อมีการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ หรือประสบการณ์ใหม่ ก็จะไม่ผลทำให้ทัศนคติเดิมเปลี่ยนแปลง ทักษะคิดในลักษณะนี้ จะสามารถนำมาใช้ทำนาย หรืออธิบายพฤติกรรมในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันในเวลาต่อมาได้ เช่น ทักษะคิดต่อการทำการเกษตรตามแบบบรรพบุรุษ เนื่องจากมีการเรียนรู้และพัฒนาโดยการกระทำ ได้สะสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน จนเกิดความเคยชินในวิธีที่ทำ ด้วยเหตุนี้การเผยแพร่วิทยาการเกษตรแผนใหม่จึงมักประสบปัญหาเพราะการเปลี่ยนแปลงทัศนคติดังกล่าว กระทำได้ไม่ง่าย

5) มีสิ่งที่หมายถึง ทักษะคิดจะต้องมีสิ่งที่หมายถึงแน่นอน นั่นคือ ทักษะคิดต่ออะไร เช่น บุคคล สิ่งของ สถานการณ์ จะไม่มีทัศนคติลอย ๆ ที่ไม่หมายถึงสิ่งใด

6) มีลักษณะความสัมพันธ์ คือจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่น สิ่งของหรือสถานการณ์อื่น ความสัมพันธ์เป็นความรู้สึกงูใจ ซึ่งเกิดจากคุณลักษณะที่คล้ายกันของส่วนต่าง ๆ ของสิ่งของที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์นี้ยิ่งสูงมากเท่าใด การรวมตัวของแต่ละทัศนคติก็จะยิ่งแน่นแฟ้น อันจะเป็นตัวบ่งชี้ ความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงของทัศนคติและความแม่นยำในการทำนายพฤติกรรม

2.6.4 องค์ประกอบของทัศนคติ

ระวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533: 12-13) ได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 แนวทาง คือ

1. ทศนคติมีสามองค์ประกอบ คือ

- 1) องค์ประกอบด้านสติปัญญา (cognitive component) หมายถึงองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทศนคติ
- 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (effective component) หมายถึงถึงความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ดี - ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทศนคติ
- 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) หมายถึงถึงความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อเป้าหมายของทศนคติ แสดงออกในลักษณะการยอมรับหรือปฏิเสธ

2. ทศนคติมีสององค์ประกอบ คือ

- 1) ด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทศนคติจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล
- 2) ด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมี เมื่อถูกกระตุ้นโดยเป้าหมายของทศนคติ

3. ทศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทศนคติ

2.6.5 หน้าที่ของทศนคติ

กาญจนา คำสุวรรณ และนิตยา เสาร์มณี (2521: 231) อ้างถึงใน สุริพร ภัทรพรพันธ์ (2541 : 14) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทศนคติ ดังนี้

- 1) ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลปรับตัว เมื่อเรามีทศนคติที่ดีต่อสิ่งใด เราย่อมเข้าหาสิ่งนั้นและเราย่อมหลีกเลี่ยงสิ่งที่เราไม่ชอบหรือไม่ดี
- 2) ทำหน้าที่ให้ค่านิยมหรือให้ความชื่นชอบต่อเนื่องไปถึงสิ่งอื่น ๆ เช่น เรามีทศนคติว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมยังต้องใช้วิธีการสันติ ถ้าพบบุคคลที่มีแนวความคิดนี้ เราจะนิยมชมชอบบุคคลผู้นั้นไปด้วย
- 3) ทำหน้าที่ช่วยให้เราตีความหมายของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น ถ้าเรามีทศนคติที่ดีต่อพ่อและแม่ บางครั้งพ่อแม่อาจจะขัดแย้งกัน เราก็จะตีความไปว่า พ่อแม่ทำไปเพราะความหวังดีต่อกัน
- 4) ทำหน้าที่ป้องกันตนเองหรือการรักษาหน้าเอาไว้ (ego - defensive) เช่น บางคนที่ไม่ยอมรับความสามารถที่แท้จริงของตน ก็จะสร้างทศนคติว่า ตนเองเก่งกว่าผู้อื่น

2.6.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ

ประคินันท์ อุปรมัย (2518: 117) อ้างถึงในสุริพร ภัทรพรนันท์ (2541: 15) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติว่า ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้มากกว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเอง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ จึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ซึ่ง ได้แก่ ศาสนา ความเชื่อในสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของสังคม สื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ปัจจัยที่กำหนดทัศนคติของบุคคล จึงได้แก่

- 1) การเรียนรู้ ซึ่ง ได้แก่ การอบรมสั่งสอน อันจะเป็นการสะสมและรวบรวมประสบการณ์เอาไว้เป็นจำนวนมาก
- 2) ประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลโดยตรง
- 3) เหตุการณ์ประทับใจใน 2 ข้อแรกนั้น จะเป็นการสะสมประสบการณ์หลาย ๆ ครั้ง และเกิดทัศนคติ แต่ทัศนคติก็น่าจะเกิดขึ้นได้หากได้รับเหตุการณ์เพียงครั้งเดียว และรู้สึกประทับใจ ซึ่งอาจจะประทับใจในทางบวกหรือทางลบก็ได้
- 4) การรับเอาทัศนคติจากผู้อื่นมาเป็นของตน โดยการยอมรับเอาทัศนคติของผู้ที่เหนือกว่ารับมาปฏิบัติต่อ
- 5) เกิดจากลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละคน
- 6) เกิดจากอิทธิพลของสื่อมวลชน สื่อมวลชนเป็นแหล่งให้ข้อมูลที่ก่อให้เกิดทั้งความเข้าใจและอารมณ์ ชักจูงไปสู่การปฏิบัติได้

2.6.7 วิธีการวัดทัศนคติ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533: 44,85, 113 และ 146) ได้สรุปวิธีการวัดทัศนคติ ซึ่งมีมาตราวัดหลายวิธีการ ดังนี้ คือ

- 1) มาตราวัดทัศนคติตามวิธีการของเทอร์สโตน (Thurstone 's method) วิธีนี้ เทอร์สโตนและเซฟ แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ร่วมกันสร้างเมื่อปี ค.ศ. 1929 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดทัศนคติต่อศาสนา ต่อบทลงโทษของกฎหมาย และต่อลัทธิคอมมิวนิสต์ กำหนดว่าลักษณะของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะมีตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุดถึงเห็นด้วยมากที่สุด โดยแบ่งระดับความรู้สึกออกเป็น 11 ช่วงเท่า ๆ กันและกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละช่วงอย่างชัดเจน
- 2) มาตราวัดทัศนคติตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert 's scale) วิธีนี้ เรนีส ลิเคอร์ท เป็นผู้เสนอขึ้น โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ทัศนคติมีลักษณะการกระจายเป็นแบบโค้งปกติ (normal curve) โดยนำข้อความที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ไม่ต้องให้คณะผู้ตัดสินพิจารณาเหมือนกับวิธีการของเทอร์สโตนและกำหนดการให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐานให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่า ๆ กัน เป็น 5 ช่วงแบบต่อเนื่อง เรียกว่า arbitrary weighting method ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ หรือไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3) มาตรฐานวัดทัศนคติตามวิธีของออสกู๊ด (Osgood ' s Scale) มีชื่อเรียกโดยทั่วไปว่า มาตรฐานวัดทัศนคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (semantic differential method) วิธีนี้ ออสกู๊ดและคณะ เป็นผู้คิดสร้างขึ้นมีลักษณะคล้ายกับการหาความหมายของสิ่งกัป (concept) โดยอาศัยคำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้าในลักษณะเป็นคำตรงกันข้ามอย่างมีเหตุผล (logical opposite)

4) มาตรฐานวัดทัศนคติตามวิธีของกัตต์แมน (Guttman Scale) มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การวิเคราะห์มาตราส่วน (scalogram analysis) วิธีนี้กัตต์แมนเป็นผู้คิดขึ้นในปี ค.ศ. 1944 ลักษณะเป็นวิธีการประเมินชุดของข้อความวัดทัศนคติที่สร้างขึ้น โดยพยายามที่จะหาชุดของข้อความวัดทัศนคติที่มีลักษณะเป็นมาตราวัดได้ (scalable) กำหนดว่าในชุดของข้อความวัดทัศนคติหนึ่ง ๆ นั้น ถ้าผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความ 2 แล้ว เขาย่อมต้องเห็นด้วยกับข้อความหนึ่งมาก่อน และถ้าเห็นด้วยกับข้อความ 3 ก็ย่อมเห็นด้วยกับข้อความ 2 และข้อความ 1 มาก่อน เป็นลักษณะนี้ไปเรื่อย ๆ จนจบข้อความ

2.6.8 ประโยชน์ของทัศนคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 5) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติ มีดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยการจัดรูปแบบหรือการจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา
- 2) ช่วยให้มี Self - Esteem โดยจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา
- 3) ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งมีปฏิริยาตอบโต้ หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะนำความพึงพอใจมาให้
- 4) ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออก ในด้านค่านิยม ความรู้สึกของตนเอง อันจะนำความพอใจมาสู่บุคคลนั้น ๆ

2.7 ความคิดเห็น

Webster' s New Twentieth Century Dictionary (1968 : 1254) ได้ให้ความหมายความคิดเห็น (Opinion) ว่า หมายถึง การประเมินค่า การแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพหรือคุณค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล และการที่จะยอมรับความคิดเห็นนั้น ๆ ต้องมีการพิจารณาหรือถกเถียง เพื่อหาข้อสรุปของความแตกต่างในเรื่องทรรศนะและความเชื่อมั่นนั้นก่อน

Carter V. Good (1973 : 339) ให้ความหมาย ความคิดเห็นไว้ว่า หมายถึง ความนึกคิด ความรู้สึกประทับใจ ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

Thurstone (1977: 77) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้ ความคิดเห็น และความคิดเห็นนี้เป็นสัญลักษณ์ของทักษะคิด ดังนั้น ถ้าเราอยากวัดทักษะคิดเราก็ทำได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 3) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทักษะคิดอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ภายนอก

สุชา จันท์ธรม และสุรางค์ จันท์ธรม (2520: 104) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทักษะคิด เราไม่สามารถแยกความเห็นและทักษะคิดออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นและทักษะคิดมีลักษณะคล้าย ๆ กัน แต่ความคิดเห็นจะแตกต่างจากทักษะคิดตรงที่ ทักษะคิดนั้นเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทักษะคิดไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช้สิ่งเร้าที่จะแสดงออกได้อย่างเปิดเผย หรือตอบสนองอย่างตรงๆ และลักษณะความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทักษะคิด

ประสาท หลักศิลา (2511: 398-399) ให้ความเห็นไว้ว่า มติหรือความคิดเห็นต่างๆ ของคนเรานั้น เกิดได้จากการปะทะสังสรรค์ประจำวันของคนเรา แต่คนเราก็มีภูมิหลังทางสังคมที่จำกัดอยู่ ภูมิหลังทางสังคมของแต่ละคนย่อมเป็นผลถึงการที่คนเรากระทำตอบสนองต่อเหตุการณ์และเกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น

พงษ์ไพบุลย์ ศิลาวรรเวทย์ (2517: 39) ให้ความหมาย ความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้ อาจจะได้รับปฏิกริยาจากคนอื่น ๆ ก็ได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นความรู้สึก และการแสดงออกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจด้วยการพูดหรือเขียน ซึ่งการแสดงออกขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจน อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ความสำคัญของความคิดเห็น

Feldman (1971: 53) กล่าวว่าไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้เกิดการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองแผนงาน,กรมพัฒนาที่ดิน (2545) ได้ประเมินผลการดำเนินงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ปี 2545 สรุปได้ว่า หมอดินอาสาที่ได้รับการแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ส่วนมากจะมีความรู้ความเข้าใจชัดเจนเป็นอย่างดีในเนื้อหาที่เจ้าหน้าที่แนะนำ ยกเว้นเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการอ่านแผนที่ดินต่าง ๆ หมอดินอาสายังมีความเข้าใจน้อยมาก แต่หมอดินอาสาก็ยังมีความสามารถในการที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ไปถ่ายทอดสู่เกษตรกรเพื่อนบ้าน ได้เป็นอย่างดี โดยเฉลี่ยแล้วถึงร้อยละ 52.6 และวิธีการถ่ายทอดความรู้ของหมอดินอาสาจะนิยมใช้การบอกกล่าว และอุปกรณ์สื่อต่าง ๆ ประกอบการแนะนำเช่น เอกสารแผ่นพับ แปลงสาธิต ในด้านการยอมรับที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่กรมมอบหมาย หมอดินจะให้การยอมรับในภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วร้อยละ 66.2 กิจกรรมที่หมอดินอาสายอมรับที่จะนำไปปฏิบัติมากที่สุด คือ กิจกรรม การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนบ้าน นอกจากนี้ยังพบว่า หลังการเข้าร่วมโครงการหมอดินอาสาแล้ว หมอดินอาสา มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งทางความรู้ด้านการเกษตรและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนบ้าน

ปัญหาที่หมอดินอาสาประสบ หมอดินอาสาบางส่วนประสบปัญหาในเรื่องการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่อยู่บ้างว่า บางครั้งไม่สามารถที่จะติดต่อกับเจ้าหน้าที่ได้ หมอดินอาสาที่ประสบปัญหากับเรื่องนี้มีไม่มากนัก เพียงร้อยละ 11.6 และเมื่อสอบถามปัญหาด้านอื่นๆ ที่หมอดินอาสาคิดว่าเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานหมอดินอาสา คำตอบที่ได้รับจากหมอดินอาสาในเรื่องความไม่พร้อมของอุปกรณ์ในการที่หมอดินอาสาจะใช้เป็นสื่อในการถ่ายทอดความรู้ ร้อยละ 72.1 ให้คำตอบว่ายังมีปัญหาในเรื่องของอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อ อีกร้อยละ 27.9 ให้คำตอบว่า ไม่มีปัญหา ส่วนเรื่องการไม่มีเวลาและอายุมากเกินไปก็เป็นปัญหาและอุปสรรคอีกด้านหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานของหมอดินอาสาในบางครั้งต้องหยุดชะงักลงได้ แต่จากข้อมูลที่ได้รับปรากฏว่า ในปัจจุบันนี้

หมอดินอาสาส่วนมากที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามา จะเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ ดังนั้น ปัญหาในเรื่องของการไม่มีเวลาหรืออายุมากเกินไป จึงมีเพียงร้อยละ 3.7 อีกร้อยละ 96.3 ตอบว่า ไม่มีปัญหา

ความต้องการของหมอดินอาสา ซึ่งมุ่งเน้นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่เข้ารับการอบรม ร้อยละ 85.2 มีความต้องการที่จะให้เจ้าหน้าที่มาอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การเกษตรใหม่ ๆ ร้อยละ 11.6 ต้องการเนื้อหาวิชาที่จะนำมาแก้ปัญหาดินที่เกิดเฉพาะหมู่บ้าน และเมื่อถามถึงความต้องการระยะเวลาในการฝึกอบรม ร้อยละ 75.8 ต้องการเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรมเพียง 2 วันซึ่งเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม

ทัศนคติและความคิดเห็นของหมอดินอาสา จากผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรมพัฒนาที่ดินควรทำการยกระดับหมอดินอาสาให้สามารถทำงานได้ใกล้เคียงกับเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน หมอดินอาสาร้อยละ 99.5 ให้ความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับเรื่องนี้

2. ถ้ากรมพัฒนาที่ดินมีความต้องการที่จะยกระดับหมอดินอาสา โดยจัดระดับให้มีหมอดินอาสา ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ เพื่อเป็นการยกระดับหมอดินอาสา หมอดินอาสาส่วนมาก ร้อยละ 97.4 มีทัศนคติที่ดีและเห็นด้วยกับความคิดนี้

3. เรื่องของสิ่งตอบแทนที่หมอดินอาสาจะได้รับบ้างเมื่อเข้าร่วมโครงการ เช่น ค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิทธิพิเศษบางอย่างจากกรมพัฒนาที่ดิน หมอดินอาสาร้อยละ 91.7 มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยว่า หมอดินอาสาควรที่จะได้รับค่าตอบแทนบ้าง เช่น ค่าน้ำมันรถในการติดต่อหรือดำเนินการแทนเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

4. ในเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองว่ายังมีความรู้เพียงพอที่จะไปถ่ายทอดสู่บุคคลภายนอกได้ หมอดินอาสา ร้อยละ 75.6 ยอมรับและเห็นด้วยว่า ตนเองยังขาดความเชื่อมั่นในตนเองและไม่แน่ใจเท่าที่ควรว่าความรู้ที่ถ่ายทอดสู่บุคคลภายนอกนั้นถูกต้องมากน้อยเพียงใด

มังกร บุญคำ (2543) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและความต้องการของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดยโสธร พบว่า การปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน ได้ดำเนินการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการของกรมปศุสัตว์ 2) การจัดตั้งฟาร์มสาธิตการเลี้ยงสัตว์เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เกษตรกร 3) การเป็นสื่อกลางสื่อสารระหว่างเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ระดับหมู่บ้าน 4) การทำหน้าที่เป็นผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ด้านปศุสัตว์ การศึกษาสภาพความต้องการพบว่า อาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน มีความต้องการด้านวิชาการและด้านเครื่องมือและเวชภัณฑ์ในระดับมาก ด้านสื่อและสิ่งพิมพ์มีระดับความต้องการมาก 2 ประเภท คือ คู่มือและเอกสารการเลี้ยงสัตว์ ด้านการฝึกอบรม ต้องการให้

จัดฝึกอบรมเดือนเมษายน และอบรมในหมู่บ้าน โดยใช้เอกสารและวีดีโอเป็นสื่อ ใช้การสาธิต และมีทฤษฎีน้อยๆ ปฏิบัติมาก ๆ ด้านขวัญและกำลังใจ ต้องการในระดับมากเกือบทุกด้าน

สาริต ไพบุลย์ศิลป์ (2527) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน (อพสม.) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานและความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมระหว่าง อพสม. ที่มีการศึกษาสูงกับ อพสม. ที่มีการศึกษาค่ำ ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานระหว่าง อพสม. ที่มีอายุมากกับ อพสม. ที่มีอายุน้อย และไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานระหว่าง อพสม. ที่มีรายได้สูงกับ อพสม. ที่มีรายได้ต่ำ

ปรีชา บัวทองจันทร์ (2529) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครประจำหมู่บ้านตามโครงการฝึกอบรมการป้องกันโรคระบาดสัตว์ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการศึกษา อายุและรายได้ของอาสาสมัคร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานระหว่างอาสาสมัครที่มีการศึกษาสูงกับอาสาสมัครที่มีการศึกษาค่ำ ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานระหว่างอาสาสมัครที่มีอายุมากกับอาสาสมัครที่มีอายุน้อยและไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานระหว่างอาสาสมัครที่มีรายได้สูงกับอาสาสมัครที่มีรายได้ต่ำ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 74.2

กองสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2521) ได้วิจัยขึ้นต้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสส.) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในท้องที่อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2520 – 2521 พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ ผสส. และ อสม. คือการประสานงานระหว่าง ผสส. และ อสม. กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ ของสถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตพื้นที่ 17 อำเภอ 3 กิ่งอำเภอ 192 ตำบล 2,412 หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น 2,412 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (1973) อ้างในจินดา ขลิบทอง (2544 : 19)

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{2,412}{1 + 2,412 (0.05)^2} \\ &= 343 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 14.22 ของประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด

เนื่องจากหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านแต่ละอำเภอมีจำนวนไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละอำเภอตามจำนวนร้อยละของตัวอย่าง คือ ประมาณร้อยละ 14 ของแต่ละอำเภอ จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนด ดังแสดงในตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	193	27
2	อำเภอเสลภูมิ	235	33
3	อำเภอธวัชบุรี	147	21
4	อำเภอโพนทอง	190	27
5	อำเภอพนมไพร	160	23
6	อำเภออาจสามารถ	138	20
7	อำเภอสว่างภูมิ	194	28
8	อำเภอเกษตรวิสัย	174	25
9	อำเภอจตุรพักตรพิมาน	143	20
10	อำเภอหนองพอก	118	17
11	อำเภอเมยวดี	43	6
12	อำเภอโพธิ์ชัย	112	16
13	อำเภอจังหาร	110	16
14	อำเภอปทุมรัตต์	96	14
15	อำเภอเมืองสรวง	49	7
16	อำเภอโพนทราย	58	8

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
17	อำเภอศรีสมเด็จ	82	12
18	กิ่งอำเภอเชียงขวัญ	66	9
19	กิ่งอำเภอหนองฮี	54	8
20	กิ่งอำเภอทุ่งเขาหลวง	50	7
รวม		2,412	343

ที่มา : สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด “ทะเบียนหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านจังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2546”

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีลักษณะคำถามทั้งแบบปลายปิด (closed-ended questions) และแบบปลายเปิด (open-ended questions) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้ คือ

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.2 กำหนดกรอบของเนื้อหาและข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย

2.1.3 นำเครื่องมือที่จัดสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ ให้ความคิดเห็น จากนั้นนำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ให้ความเห็น

2.2 รายละเอียดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยแบ่งหัวข้อย่อยดังนี้

1.1) สภาพพื้นฐานบางประการทางสังคมและเศรษฐกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นคำถามเกี่ยวกับ อายุ การศึกษา สภาพการสมรส สมาชิกในครัวเรือน ตำแหน่งทางสังคม วิธีการเข้ามาเป็นหมอดินอาสา แรงงานในครอบครัว พื้นที่ถือครองทำการเกษตร อาชีพหลัก อาชีพรอง รายได้ หนี้สิน

1.2) ทักษะของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านแสดงทัศนคติตามมาตรวัด 5 ระดับของลิเกอร์ท (Likert's scale) ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายระดับทัศนคติของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ใช้วิธีนำค่าเฉลี่ยของทัศนคติในแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3) ประสบการณ์ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์ด้านการผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปรับปรุงดิน ด้านการทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสดและปลูกหญ้าแฝก การดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่องในครอบครัว การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากสถานี การฝึกอบรมจากสถานี และการได้รับความรู้การพัฒนาที่ดินเพิ่มเติม

1.4) ความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นแบบทดสอบความรู้พื้นฐานที่หมอดินอาสาต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น ความรู้เรื่องดินเบื้องต้น ปุ๋ยพืชสด ปุ๋ยหมัก ปุ๋ย

อินทรีย์น้ำ การวิเคราะห์ดิน การป้องกันและแก้ไขดินที่มีปัญหา เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบถูกหรือผิด ถ้าตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

ตอนที่ 2 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานในด้านความรู้ วัสดุอุปกรณ์ในการสาธิต ส่งเสริม เผยแพร่ ปัจจัยการผลิต ขวัญ กำลังใจ และการได้รับคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน แสดงความคิดเห็นต่อปริมาณการได้รับการสนับสนุนตามมาตรวัด 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายระดับการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ให้วิธีนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นคำถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การจัดทำ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตาม ปัญหาของชุมชน การร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ของ กรมพัฒนาที่ดิน งานประชาสัมพันธ์ การรายงานผลงาน และงานอื่นๆ โดยให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ตอบคำถามในประเด็นดังกล่าว แล้วนำความถี่ของการปฏิบัติงาน ไปเทียบกับเกณฑ์ที่สร้างขึ้น ตามตารางที่ 3.2 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้กรอบบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ตามที่กรมพัฒนาที่ดินกำหนดและเกณฑ์นี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาโดยพิจารณารูปแบบจากเกณฑ์การตัดสินคัดเลือกอาสาสมัครประจำหมู่บ้านดีเด่น ปี 2544 ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี 2544 : 39)

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

บทบาทหน้าที่	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปริมาณการปฏิบัติงาน					
1. การจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน					
1.1 การสำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการของเกษตรกรในหมู่บ้าน (ครั้ง / ปี)	>3	3	2	1	0
1.2 ประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้าน (ครั้ง / ปี)	>3	3	2	1	0
1.3 การจัดส่งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดินและน้ำและความต้องการในการพัฒนาที่ดินให้เจ้าหน้าที่พัฒนาที่ดิน (ครั้ง / ปี)	>3	3	2	1	0
2. การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน					
2.1 การแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาของดินในหมู่บ้าน (ราย)	>15	15-10	9-5	4-1	0
2.2 การแนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดิน (ราย)	>15	15-10	9-5	4-1	0
2.3 การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินโดยการสาธิตเช่น สาธิตการทำปุ๋ยหมัก โดยใช้สารเร่ง พ.ค. 1 หรือการทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำโดยใช้สารเร่ง พ.ค. 2 (ครั้ง / ปี)	>3	3	2	1	0
2.4 การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านสื่อต่าง ๆ และหอกระจายข่าว (ครั้ง / ปี)	>12	12-10	9-7	6-4	3-0
2.5 การได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร (ครั้ง)	>3	3	2	1	0

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

บทบาทหน้าที่	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปริมาณการปฏิบัติงาน					
3. การร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน					
3.1 การจัดทำแปลงสาธิตการใช้ปุ๋ยพืชสดหรือแปลงสาธิตการใช้ประโยชน์พื้นที่ดินเค็ม (ครั้ง)	>3	3	2	1	0
3.2 สาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำ (ครั้ง)	>3	3	2	1	0
3.3 การผลิตและปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ (ครั้ง)	>3	3	2	1	0
3.4 ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยพืชสด (ครั้ง)	>3	3	2	1	0
3.5 ส่งเสริมการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำ (ครั้ง)	>3	3	2	1	0
4. การประชาสัมพันธ์					
4.1 แนะนำหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินและหน่วยงานของกรมที่อยู่ในพื้นที่ (ครั้ง / ปี)	>3	3	2	1	0
4.2 แจกเอกสารแผ่นพับและติดโปสเตอร์ด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน (ครั้ง)	>3	3	2	1	0
4.3 นำเทปที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่และออกรายการตามหอกระจายข่าว (ครั้ง / ปี)	>12	12-10	9-7	6-4	3-0
5. การรายงานผลงาน					
5.1 การรายงานผลงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่งให้สถานีพัฒนาที่ดิน (ครั้ง / ปี)	>4	4	3	2	1
5.2 เคยเดินทางมาติดต่อราชการที่สถานี (ครั้ง)	>4	4	3	2	1

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

บทบาทหน้าที่	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปริมาณการปฏิบัติงาน					
6. งานอื่น ๆ					
6.1 การนัดประชาชนมารับการแนะนำความรู้จากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินในงานต่าง ๆ เช่น คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ฯ, งานรณรงค์การปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ เป็นต้น (ครั้ง/ปี)	>3	3	2	1	0
6.2 การช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในการเข้ามาดำเนินการในหมู่บ้าน	>3	3	2	1	0
6.3 การจัดตั้งกลุ่มดำเนินการกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน	>3	3	2	1	0

การวัดระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ใช้มาตรวัด 5 ระดับ คือ

ปฏิบัติงานระดับดีเด่น	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
ปฏิบัติงานระดับดีมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปฏิบัติงานระดับดี	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ปฏิบัติงานระดับพอใช้	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านใช้วิธีนำค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการปฏิบัติงานในแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ปฏิบัติงานระดับดีเด่น
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ปฏิบัติงานระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปฏิบัติงานระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ปฏิบัติงานระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคในด้านปฏิบัติหน้าที่ ความพร้อมทางครอบครัว การรับความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดิน นโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับจากสังคม โดยให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านแสดงความคิดเห็นว่าแต่ละประเด็นเป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยมีมาตรวัด 5 ระดับ คือ

เป็นปัญหาอุปสรรคมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เป็นปัญหาอุปสรรคมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
เป็นปัญหาอุปสรรคปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
เป็นปัญหาอุปสรรคน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
เป็นปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านใช้วิธีนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เป็นปัญหาอุปสรรคมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เป็นปัญหาอุปสรรคมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เป็นปัญหาอุปสรรคปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เป็นปัญหาอุปสรรคน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เป็นปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสาร แหล่งเงินทุน และกองทุนเลี้ยงชีพ ขวัญกำลังใจ การยอมรับจากสังคม การสนับสนุนวัสดุปัจจัยในการสาธิตส่งเสริมและเผยแพร่งานด้านการพัฒนาที่ดิน โดยให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านแสดงความคิดเห็นว่าแต่ละประเด็นมีความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยมีมาตรวัด 5 ระดับ คือ

มีความต้องการมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มีความต้องการมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
มีความต้องการปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
มีความต้องการน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
มีความต้องการน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายความต้องการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านใช้วิธีนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความต้องการมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด

2.3 การทดสอบเครื่องมือ

2.3.1 การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ (content validity) เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้น สามารถวัดได้ตรงตามที่ต้องการและวัดได้ครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาหรือไม่ โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษาตรวจสอบและขอรับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นหรือข้อควรเพิ่มเติม หรือแก้ไข จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะไปทดสอบ ต่อไป

2.3.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ (reliability) การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปสอบถามหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมายจำนวน 20 คน จากนั้นนำแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน และตอนที่ 5 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า reliability coefficients โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ปรากฏว่าแบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) ดังนี้

ตอนที่ 2 ได้ค่า alpha = 0.928

ตอนที่ 4 ได้ค่า alpha = 0.960

ตอนที่ 5 ได้ค่า alpha = 0.974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 343 ราย โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม 2547 และได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดทำรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ทักษะคติ ประสิทธิภาพความรู้ การสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตาราง ตามลำดับดังนี้

1. สภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
2. การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน
3. ผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
5. ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
6. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
7. การทดสอบสมมติฐาน

1. สภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

การศึกษาสภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นการศึกษาสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ประสบการณ์ ความรู้และทัศนคติของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

สภาพพื้นฐานทางสังคม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 289 คน จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 42.9 มีอายุอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี อายุต่ำสุด 31 ปี สูงสุด 75 ปี มีอายุเฉลี่ย 52 ปี ร้อยละ 52.9 จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา รองลงมาร้อยละ 36.4 จบชั้นมัธยมศึกษา และร้อยละ 2.4 จบการศึกษาระดับอนุปริญญาขึ้นไป หมอดินอาสาส่วนใหญ่ร้อยละ 92.4 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 94.8 ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสังคมใน

ท้องถิ่น โดยร้อยละ 45.3 เป็นกรรมการหมู่บ้าน ร้อยละ 24.9 เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน และร้อยละ 24.2 เป็นเกษตรหมู่บ้าน เมื่อพิจารณาถึงจำนวนตำแหน่งทางสังคมพบว่าหมอดินอาสา ร้อยละ 60.2 มีจำนวนตำแหน่งทางสังคม 1-2 ตำแหน่ง หมอดินอาสาร้อยละ 63.0 มีสมาชิกครัวเรือน 4 - 6 คน โดยมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 5.2 คน เมื่อศึกษาถึงวิธีการเข้ามาเป็นหมอดินอาสา ประจำหมู่บ้านพบว่าร้อยละ 42.2 ได้รับการคัดเลือกจากผู้ใหญ่บ้าน รองลงมาร้อยละ 22.8 สมัครเข้ามาด้วยตนเอง รายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สภาพพื้นฐานทางสังคมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

n = 289		
สภาพพื้นฐานทางสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ (ปี)		
31 – 40	32	11.1
41 – 50	84	29.1
51 – 60	124	42.9
มากกว่า 60	49	16.9
Min = 31 Max = 75	$\bar{X} = 52.20$	S.D. = 9.026
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	22	7.6
ประถมศึกษาตอนต้น	94	32.5
ประถมศึกษาตอนปลาย	59	20.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	58	20.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	47	16.3
อนุปริญญา / ป.ว.ศ.	7	2.4
ปริญญาตรี	2	0.7
3. สถานภาพสมรส		
โสด	13	4.5
แต่งงาน	267	92.4
หม้าย	8	2.8
หย่าร้าง	1	0.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 289		
สภาพพื้นฐานทางสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. สมาชิกในครัวเรือน (คน)		
1 - 3	44	15.2
4 - 6	182	63.0
7 - 9	59	20.4
มากกว่า 9	4	1.4
— Min = 2 Max = 12 X = 5.23 S.D. = 1.77		
5. การได้รับตำแหน่งทางสังคม(ตอบได้หลายข้อ)		
ไม่มีตำแหน่ง	15	5.2
ประธานกลุ่มเกษตรกร	30	10.4
ประธานกองทุนหมู่บ้าน	58	20.1
อาสาพัฒนาปศุสัตว์	37	12.8
เกษตรหมู่บ้าน	70	24.2
อาสาพัฒนาชุมชน	42	14.5
อาสาสมัครสาธารณสุข	72	24.9
กรรมการหมู่บ้าน	131	45.3
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	62	21.5
ผู้ใหญ่บ้าน	38	13.1
กำนัน	4	1.4
สมาชิก อ.บ.ค.	29	10.0
อื่น ๆ	45	15.6
จำนวนตำแหน่งทางสังคมของหมอกินอาสาฯ		
ไม่มีตำแหน่งใดทางสังคม	15	5.2
1 - 2 ตำแหน่ง	174	60.2
3 - 4 ตำแหน่ง	80	27.7
มากกว่า 4 ตำแหน่ง	20	6.9
— Min = 0 Max = 6 X = 2.138 S.D. = 1.367		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพพื้นฐานทางสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. วิธีการเข้ามาเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน		
สมัครเข้ามาด้วยตนเอง	66	22.8
เกษตรกรในหมู่บ้านคัดเลือก	37	12.8
กำนันคัดเลือก	28	9.7
ผู้ใหญ่บ้านคัดเลือก	122	42.2
อบต.คัดเลือก	1	0.3
เจ้าหน้าที่พัฒนาที่ดินคัดเลือก	25	8.7
วิธีการอื่น ๆ	10	3.5

สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.7 มีอาชีพหลักคือการทำนา ในด้านจำนวนพื้นที่ถือครองทำการเกษตรของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน พบว่า ร้อยละ 33.9 มีพื้นที่ถือครอง 1 - 10 ไร่ รองลงมาร้อยละ 32.8 มีพื้นที่ถือครอง 11 - 20 ไร่ หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีพื้นที่ถือครองทำการเกษตร โดยเฉลี่ย 18.97 ไร่ เมื่อพิจารณาถึงด้านแรงงานในครอบครัวของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน พบว่า ร้อยละ 46.0 มีแรงงานในครอบครัว 3-4 คน โดยเฉลี่ย 3.62 คน ในด้านรายได้ พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 31.5 มีรายได้ครอบครัวอยู่ระหว่าง 20,001 - 40,000 บาท รองลงมาร้อยละ 23.5 มีรายได้ระหว่าง 40,001 - 60,000 บาท โดยมีรายได้เฉลี่ย 55,655 บาท ส่วนหนี้สิน พบว่า หมอดินอาสา ร้อยละ 27.3 มีหนี้สินอยู่ระหว่าง 40,001 - 80,000 บาท รองลงมาร้อยละ 24.2 มีหนี้สินต่ำกว่า 40,000 บาท โดยมีหนี้สินเฉลี่ย 91,796 บาท หมอดินอาสา ร้อยละ 73.4 มียานพาหนะใช้ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

n = 289

สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อาชีพหลัก		
ทำนา	242	88.7
ทำไร่	5	1.7
ทำสวน	1	0.4
เลี้ยงสัตว์	10	3.5
เลี้ยงปลา	1	0.4
ค้าขาย	14	4.8
รับจ้าง	12	4.1
ช่าง	3	1.0
อาชีพอื่น	1	0.4
2. อาชีพรอง		
ทำนา	35	12.1
ทำไร่	42	14.5
ทำสวน	23	8.0
เลี้ยงสัตว์	93	32.2
เลี้ยงปลา	5	1.7
ค้าขาย	22	7.6
รับจ้าง	64	22.2
ช่าง	1	0.3
อาชีพอื่น	4	1.4
3. พื้นที่ถือครองทำการเกษตร(ไร่)		
ไม่มีพื้นที่	1	0.4
1 - 10	98	33.9
11 - 20	95	32.8
21 - 30	50	17.3
31 - 40	24	8.3
มากกว่า 40	21	7.3
Min = 0	Max = 97	$\bar{X} = 18.97$ S.D. = 13.259

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n = 289

สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. แรงงานในครอบครัว (คน)		
1 - 2	88	30.4
3 - 4	133	46.0
5 - 6	56	19.4
7 - 8	11	3.8
มากกว่า 8	1	0.4
Min = 1 Max = 12	$\bar{X} = 3.62$	S.D. = 1.527
5. รายได้ครอบครัว (บาท)		
น้อยกว่า - 20,000	48	16.6
20,001 - 40,000	91	31.5
40,001 - 60,000	68	23.5
60,001 - 80,000	37	12.8
มากกว่า 80,000	45	15.6
Min = 4,000 Max = 650,000	$\bar{X} = 55,655.36$	S.D. = 53,270.85
6. ภาระหนี้สิน (บาท)		
ไม่มี	35	12.1
น้อยกว่า - 40,000	70	24.2
40,001 - 80,000	79	27.3
80,001 - 120,000	44	15.2
120,001 - 160,000	16	5.6
มากกว่า 160,000	45	15.6
Min = 0 Max = 700,000	$\bar{X} = 91,797.73$	S.D. = 106,495.4
7. ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน		
มี	212	73.4
ไม่มี	77	26.6

1.2 ประสิทธิภาพของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 61.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 - 10 ปี โดยเฉลี่ยมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปี ในด้านประสิทธิภาพการผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปรับปรุงดินของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านจำนวน ร้อยละ 65.1 ไม่เคยผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปรับปรุงดิน และร้อยละ 34.9 มีประสิทธิภาพในการผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปรับปรุงดิน โดยร้อยละ 18.00 เคยผลิตถั่วพุ่ม และร้อยละ 14.5 เคยผลิตถั่วพริ้ว ประสิทธิภาพด้านการทำ ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสดและปลูกหญ้าแฝก ร้อยละ 27.0 มีประสิทธิภาพอยู่ระหว่าง 1 - 2 ปี รองลงมาร้อยละ 23.2 มีประสิทธิภาพอยู่ระหว่าง 5 - 6 ปี โดยเฉลี่ยมีประสิทธิภาพการทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสดและหญ้าแฝก 4.84 ปี เมื่อพิจารณาด้านการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านร้อยละ 71.0 มีการใช้วัสดุทางการเกษตรปรับปรุงดิน รองลงมาร้อยละ 57.4 มีการทำคอกปุ๋ยหมัก และร้อยละ 45.0 มีถังหมักปุ๋ยอินทรีย์น้ำไว้ใช้ในครัวเรือน

ส่วนการได้รับมอบหมายงาน พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านร้อยละ 69.6 ได้รับมอบหมายงานสำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาที่ดิน รองลงมาร้อยละ 66.1 ได้รับมอบหมายในการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน โดยหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านร้อยละ 32.5 ได้รับมอบหมายงาน มากกว่า 5 งานขึ้นไป ในด้านสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน พบว่า ร้อยละ 99.7 ได้รับค่าตอบแทนการจัดคลินิกหมอดิน รองลงมาร้อยละ 66.8 ได้รับสารเร่งปุ๋ยหมัก พด. 1 และร้อยละ 58.5 ได้รับเอกสารแผ่นพับและโปสเตอร์ เมื่อพิจารณาจำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 43.3 ได้รับการสนับสนุน 1 - 3 อย่าง รองลงมาร้อยละ 31.5 ได้รับการสนับสนุน 4 - 6 อย่าง

เมื่อพิจารณาด้านการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น นอกจากหลักสูตรหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน พบว่า ร้อยละ 65.4 เคยอบรมหลักสูตรอื่น ในด้านจำนวนแหล่งความรู้เพิ่มเติมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน พบว่า ร้อยละ 76.1 ได้จากการฝึกอบรม และคู่มือการพัฒนาที่ดิน รองลงมา ร้อยละ 62.6 ได้จากเจ้าหน้าที่ และร้อยละ 60.6 ได้จากเอกสารทางวิชาการ เมื่อพิจารณาแหล่งความรู้เพิ่มเติม พบว่า ร้อยละ 37.1 ได้จากแหล่งความรู้เพิ่มเติม 3 - 4 แหล่ง รองลงมาร้อยละ 21.8 ได้จากแหล่งความรู้เพิ่มเติม 5 - 6 แหล่ง รายละเอียดตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ประสบการณ์ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

n = 289

ประสบการณ์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-3 ปี	50	17.3
4-6 ปี	62	21.5
7-10 ปี	177	61.2
Min = 1 Max = 10 $\bar{X} = 7$ S.D. = 3.055		
2. ประสบการณ์การผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปรับปรุงดิน		
ไม่เคยผลิต	188	65.1
เคยผลิต (ตอบ ได้มากกว่าหนึ่งชนิด)	101	34.9
ถั่วพุ่ม	42	14.5
ถั่วพุ่ม	52	18.0
โสนอัฟริกัน	32	11.1
ปอเทือง	10	3.5
อื่นๆ	9	3.1
จำนวนชนิด		
1 ชนิด	67	66.3
2 ชนิด	26	25.7
3 ชนิด	6	6.0
4 ชนิด	2	2.0
Min = 1 Max = 4 $\bar{X} = 1.435$ S.D. = 0.698		
3. ประสบการณ์การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสด และหญ้าแฝก(ปี)		
ไม่มีประสบการณ์	3	1.0
1-2	78	27.0
3-4	53	18.3
5-6	67	23.2
7-8	35	12.1
9-10	53	18.4
Min = 0 Max = 10 $\bar{X} = 4.84$ S.D. = 3.078		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเภทการณ้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
n = 289		
4. การค้ำนเินกิจกรรมด้ำนการพัฒนำที่คินอย่งต้อเน่อง (คอบได้หดยข้อ)		
คอกปุ้ยหมัก	166	57.4
ถ้งหมักปุ้ยอินทรีย์น้ำ	130	45.0
สาร์เร่ง พค. 1	93	32.2
สาร์เร่ง พค. 2	86	29.8
สาร์เร่ง พค. 3	33	11.4
เมล็ดคพันธ์พืชปุ้ยสด	46	16.0
การไถกลบคตซ่งหลังเก็บเกี่ยว	127	44.0
การใช้วัสดุทงการเกษตรปรึบปรุงคิน	205	71.0
การปลูกหญ้ําแฝกในพื้นท้การเกษตร	48	16.6
การเก็บตัวอย่างคินเพื่อนำไปวิเคราะห์	126	43.6
จ้ำนวนกิจกรรมที่ค้ำนเินการ (กิจกรรม)		
ไม่มี	16	5.5
1 - 2	83	28.7
3 - 4	97	33.6
5 - 6	63	21.8
7 - 8	20	7.0
9 ขึ้นไป	10	3.4
Min = 0 Max = 10.0 \bar{X} = 3.667 S.D. = 2.254		
5. การได้รับมอภยงำน (คอบได้หดยข้อ)		
การสำรวจข้อมูลปัญหาและควมต้องการด้ำนการพัฒนำที่คินในหมู่บ้าน	201	69.6
การประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรคินและน้ำในหมู่บ้าน	136	47.1
การถ้ายทอดควมรู้ด้ำนการพัฒนำที่คิน	191	66.1
การจัดท้ําแปลงสาคิต	80	27.7
สาคิตการทำปุ้ยหมักและปุ้ยอินทรีย์น้ำ	127	43.9
ประช้ําสัมพันธ์หน้าท้ของกรมพัฒนำที่คิน	155	53.6
การรยงำนผลงำนส่งให้สถานี	89	30.8

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

n = 289

ประเภทการณ้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย		
ไม่ได้รับมอบหมาย	24	8.3
ได้รับมอบหมาย		
1 - 2 อย่าง	80	27.7
3 - 4 อย่าง	91	31.5
5 อย่างขึ้นไป	94	32.5
Min = 0 Max = 13 \bar{X} = 3.422 S.D. = 2.186		
6. สิ่งที่ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (ตอบได้หลายข้อ)		
สารเร่งปุ๋ยหมัก พด.1	193	66.8
สารเร่งทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ พด.	159	55.0
สารเร่ง พด.3	83	28.7
เมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด	152	52.6
หญ้าแฝก	59	20.4
เอกสารแผ่นพับและโปสเตอร์	169	58.5
เครื่องมืออุปกรณ์วิเคราะห์ดิน	120	41.5
ค่าตอบแทนในการวิเคราะห์ดิน	72	24.9
ค่าตอบแทนในการปลูกหญ้าแฝก	41	14.2
ค่าตอบแทนในการทำแปลงสาธิต	42	14.5
ค่าตอบแทนการจัดคลินิกหมอดิน	30	99.7
อื่น ๆ	9	3.1
จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุน		
ไม่ได้รับการสนับสนุน	23	8.0
1 - 3 อย่าง	125	43.3
4 - 6 อย่าง	91	31.5
7 - 9 อย่าง	42	14.5
มากกว่า 9 อย่าง	8	2.7
Min = 0 Max = 12 \bar{X} = 3.906 S.D. = 2.682		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

n = 289		
ประเภทการณ์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
7. การฝึกอบรมหลักสูตรอื่นนอกจากหลักสูตรหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน		
ไม่เคย	100	34.6
เคย	189	65.4
Min = 0 Max = 2 $\bar{X} = 0.695$ S.D. = 0.543		
8. แหล่งความรู้เพิ่มเติม (ตอบได้หลายข้อ)		
รายการวิทยุกระจายเสียง	133	46.0
รายการวิทยุโทรทัศน์	145	50.2
เอกสารทางวิชาการ	175	60.6
คู่มือการพัฒนาที่ดิน	220	76.1
เจ้าหน้าที่	181	62.6
ห้องสมุดประชาชน	29	10.0
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	38	13.1
จากการฝึกอบรม	220	76.1
จากเพื่อนหมอดินอาสา	117	40.5
จากเพื่อนบ้าน	60	20.8
จากแหล่งอื่น ๆ	18	6.2
จำนวนแหล่งความรู้เพิ่มเติม		
1 - 2	58	20.0
3 - 4	107	37.1
5 - 6	63	21.8
มากกว่า 6 แหล่งขึ้นไป	61	21.1
Min = 1 Max = 11 $\bar{X} = 4.622$ S.D. = 2.405		

1.3 ความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากการทดสอบความรู้ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาฯ ด้วยคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งเป็นความรู้ในด้านการปรับปรุงบำรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ การแก้ไขดินกรด ผลกระทบจากการเผาตอซัง การป้องกันการพังทลายชะล้างของดินด้วยการปลูกหญ้าแฝก การใช้ปุ๋ยพืชสด การใช้สารเร่งจุลินทรีย์ การใช้ปุ๋ยเคมี การป้องกันการแพร่กระจายดินเค็ม การตรวจสอบวิเคราะห์ดิน ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มชุดดิน พบว่า ประเด็นความรู้ที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ตอบได้ถูกต้องเป็นจำนวนมากที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ความรู้ด้านการป้องกันการชะล้างพังทลายของดินด้วยการปลูกหญ้าแฝก (ร้อยละ 99.3) และความรู้ด้านความสามารถของปุ๋ยพืชสดในการปรับปรุงบำรุงดิน (ร้อยละ 99.3) ความรู้ด้านการปรับปรุงดินทรายโดยการเพิ่มปริมาณอินทรีย์วัตถุลงไปในดิน (ร้อยละ 98.3) และความรู้ด้านการโลกบป๋ยพืชสด (ร้อยละ 97.2)

ประเด็นความรู้ที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านตอบได้ถูกต้องเป็นจำนวนปานกลางที่สำคัญ ได้แก่ ด้านพืชปุ๋ยสดที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ดินเค็ม (ร้อยละ 80.3) ด้านความรู้เกี่ยวกับกลุ่มชุดดิน 1 – 25 (ร้อยละ 77.2) ด้านการใช้ปุ๋ยเคมีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ร้อยละ 76.5) และด้านการใช้สารเร่ง พด. 2 ในการทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ (ร้อยละ 72.0)

ประเด็นความรู้ที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านตอบได้ถูกต้องเป็นจำนวนน้อยที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการเก็บตัวอย่างดินเพื่อวิเคราะห์ (ร้อยละ 46.0) ความรู้ด้านพื้นที่ที่เหมาะสมในการใช้ปุ๋ยพืชสด และความรู้ด้านการใช้สารเร่ง พด. 1 ในการทำปุ๋ยหมัก (ร้อยละ 68.2) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความรู้ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

ประเด็นความรู้	จำนวนผู้ตอบถูกต้อง (คน)	ร้อยละ
1. การปรับปรุงดินทราย โดยการเพิ่มปริมาณอินทรีย์วัตถุลงไปในดิน	284	98.3
2. คุณสมบัติของอินทรีย์วัตถุ	268	92.7
3. การแก้ไขดินกรด	278	96.2
4. ผลกระทบจากการเผาตอซัง	241	83.4
5. การป้องกันการชะล้างพังทลายของดินด้วยการปลูกหญ้าแฝก	287	99.3
6. พื้นที่ที่เหมาะสมในการใช้ปุ๋ยพืชสด	197	68.2

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นความรู้	จำนวนผู้ตอบถูกต้อง (คน)	ร้อยละ
7. การใช้สารเร่ง พด. 1 ในการทำปุ๋ยหมัก	197	68.2
8. การใช้สารเร่ง พด. 2 ในการทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ	208	72.0
9. การใช้กลุ่มจุลินทรีย์ พด. 3	228	92.7
10. ความสามารถของปุ๋ยพืชสดในการปรับปรุงบำรุงดิน	287	99.3
11. การใช้ปุ๋ยเคมีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	221	76.5
12. องค์ประกอบของดิน	266	92.0
13. การป้องกันการแพร่กระจายดินเค็ม	261	90.3
14. การใช้ปุ๋ยอินทรีย์น้ำ	265	91.7
15. ความเป็นกรด - ด่างของดินกับประสิทธิภาพการทำงานของจุลินทรีย์ดิน	275	95.1
16. การไถกลบปุ๋ยพืชสด	281	97.2
17. การเก็บตัวอย่างดินเพื่อนำมาวิเคราะห์	133	46.0
18. การตรวจสอบค่าความเป็นกรด - ด่างของดิน	255	88.2
19. ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มชุดดินที่ 1 - 25	223	77.2
20. พืชปุ๋ยสดที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ดินเค็ม	232	80.3

การศึกษาระดับความรู้ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยพิจารณาจากจำนวนข้อคำถามที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านตอบได้ถูกต้อง ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ (20 คะแนน) พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 53.9 มีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 11 - 15 คะแนน รองลงมาร้อยละ 44.7 มีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 16 - 20 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 15.33 คะแนน ต่ำสุด 9 คะแนนและสูงสุด 20 คะแนน รายละเอียดตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับคะแนนความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

ระดับคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 10	4	1.4
11-15	156	53.9
16-20	129	44.7
Min = 9.00 Max = 20.00 X = 15.33 S.D. = 2.00		

n = 289

1.4 ทักษะคิของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

จากการศึกษาทักษะคิของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ในภาพรวมพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีทักษะคิอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า หมอดินอาสาฯ มีทักษะคิในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในประเด็นสำคัญ ๆ ได้แก่ การมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นหมอดินอาสา ($\bar{X} = 4.68$) หมอดินอาสาเป็นตัวเชื่อมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเกษตรกรในหมู่บ้านและสถานีพัฒนาที่ดิน ($\bar{X} = 4.56$) มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.55$) ทักษะคิ ในระดับไม่แน่ใจ ในประเด็นสำคัญได้แก่ งานของหมอดินอาสาเป็นงานที่ยากเกินไป ($\bar{X} = 3.10$) การปฏิบัติงานในหน้าที่ของหมอดินอาสาทำให้มีเวลาเป็นส่วนตัวน้อยลง ($\bar{X} = 3.18$) ขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาเป็นขั้นตอนที่ยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.26$) รายละเอียดตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ทักษะคิของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นหมอดินอาสา	4.68	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. เมื่อเข้ามาเป็นหมอดินอาสาทำให้มีโอกา ในการพัฒนาตนเอง	4.55	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. หมอดินอาสาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน	4.54	0.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การได้รับคำยกย่องจากเกษตรกรในการ ปฏิบัติหน้าที่หมอดินอาสา	4.23	0.76	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. งานของหมอดินอาสาเป็นงานที่ยากเกินไป	3.10	1.26	ไม่แน่ใจ
6. การปฏิบัติงานในหน้าที่หมอดินอาสาทำให้ มีเวลาเป็นส่วนตัวน้อยลง	3.18	1.32	ไม่แน่ใจ
7. หมอดินอาสาที่มีผลประโยชน์ตอบแทนน้อย	3.95	1.12	เห็นด้วย
8. กิจกรรมของหมอดินอาสาทำให้เกิดงานหรือ อาชีพใหม่ในหมู่บ้านได้	4.35	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9. กิจกรรมที่หมอดินอาสาแนะนำให้ชาวบ้าน ทำเป็นสิ่งที่ชาวบ้านสามารถบริหารจัดการเองได้	4.22	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็น	X	S.D.	ความหมาย
10. หมอคนอาสาเป็นตัวเชื่อมให้เกิดความสัมพันธอันดีระหว่างเกษตรกรในหมู่บ้านและสถานีพัฒนาที่ดิน	4.56	0.59	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11. บทบาทหน้าที่ของหมอคนอาสามีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานดีแล้ว	4.32	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. บุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นหมอคนอาสาต้องเสียสละ ขยัน ซอบเรียนรู้อและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชุมชน	4.56	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. ขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่ยุ่งยาก	3.26	1.22	ไม่แน่ใจ
14. หมอคนอาสาแนะนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำของหมู่บ้านและวางแผนแก้ปัญหา ร่วมกับชุมชนและกรรมการหมู่บ้านได้	4.33	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15. การนัดหมายเกษตรกรมารับการแนะนำความรู้และบริการจากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินเป็นเรื่องยุ่งยาก	3.19	1.33	ไม่แน่ใจ
รวม	4.07	0.46	เห็นด้วย

2. การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้านต่อการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม หมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยว่าได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า หมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน มีความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าได้รับการสนับสนุนความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินอย่างเพียงพอจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน ($\bar{X} = 4.24$) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยว่าได้รับการสนับสนุนในประเด็นสำคัญ ๆ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานอย่างดี ($\bar{X} = 4.14$) การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการสาธิตส่งเสริม เผยแพร่อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.74$) การสนับสนุนปัจจัยการผลิตอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.47$) และการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.42$) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

n = 289

การได้รับการสนับสนุน	X	S.D.	ความหมาย
1. ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินอย่างเพียงพอ	4.24	0.88	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. วัสดุอุปกรณ์ในการสาธิตส่งเสริม เผยแพร่อย่างเพียงพอ	3.74	1.18	เห็นด้วย
3. ปัจจัยการผลิตอย่างเพียงพอ	3.47	1.23	เห็นด้วย
4. ขวัญ กำลังใจจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานอย่างดี	4.14	0.91	เห็นด้วย
5. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ	3.42	1.25	เห็นด้วย
รวม	3.80	0.90	เห็นด้วย

3. ผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

จากการศึกษา ผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน การร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน การประชาสัมพันธ์ การรายงานผลงาน และงานอื่น ๆ พบว่า ในภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.52$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านหมอดินมีผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

3.1 การจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 31.8 ทำการสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการด้านการพัฒนาที่ดิน 2 ครั้ง/ปี รองลงมา ร้อยละ 30.1 ทำการสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการด้านการพัฒนาที่ดิน 1 ครั้ง/ปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการสำรวจข้อมูลความต้องการด้านการพัฒนาที่ดินอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.92$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 24.9 เคยเข้าร่วมประชุมนำเสนอปัญหาข้อมูลทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้านหรือ อบต. 2 ครั้งต่อปี รองลงมา ร้อยละ 22.1 เคยเข้าร่วมประชุม 1 ครั้งต่อปี โดยหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 24.2 ไม่เคยเข้าร่วมประชุม หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการเข้าร่วมประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้านหรือ อบต. อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.77$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 33.6 ไม่เคยจัดส่งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดินและน้ำและความต้องการในการแก้ไขปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 29.4 เคยจัดส่ง 1 ครั้ง และร้อยละ

19.7 เคยจัดส่ง 2 ครั้ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการจัดส่งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดิน และน้ำ และความต้องการในการแก้ปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่สถานที่พัฒนาที่ดินซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.29$) โดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.66$)

3.2 การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 41.2 ได้แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินในหมู่บ้านให้กับเกษตรกร มากกว่า 12 รายต่อปี รองลง ร้อยละ 24.9 ได้แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินในหมู่บ้านให้กับเกษตรกร 1 - 4 รายต่อปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินให้กับเกษตรกรอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.49$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 40.1 มีการแนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในด้านการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดินมากกว่า 12 รายต่อปี รองลงมา ร้อยละ 22.2 มีการแนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดิน 1 - 4 รายต่อปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการแนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดินอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.56$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 29.1 มีการถ่ายทอดความรู้โดยการสาธิต เช่น การทำปุ๋ยหมักโดยใช้สารเร่ง พด. 1 หรือการทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำโดยสารเร่ง พด. 2 รองลงมา ร้อยละ 21.5 มีการถ่ายทอดโดยการสาธิตมากกว่า 3 ครั้ง หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการถ่ายทอดความรู้โดยการสาธิตอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.93$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 41.9 มีการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน 1 - 3 ครั้งต่อปี รองลงมา ร้อยละ 20.8 มีการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน 4 - 6 ครั้งต่อปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.35$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 56.7 ไม่เคยได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรบรรยายความรู้เกี่ยวกับด้านการพัฒนาที่ดิน รองลงมา ร้อยละ 15.9 เคยได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร 1 ครั้ง หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.92$) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการพัฒนาที่ดิน ตามปัญหาของชุมชน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.85$)

3.3 การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 47.8 ไม่เคยได้ร่วมจัดทำแปลงสาธิตการใช้ปุ๋ยพืชสดหรือแปลงสาธิตการพัฒนาพื้นที่ดินเค็ม รองลงมา ร้อยละ 18.7 เคยร่วม

จัดทำแปลงสาธิตจำนวน 1 ครั้ง และ ร้อยละ 17.0 เคยร่วมสาธิตจำนวน 2 ครั้ง หมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำแปลงสาธิต การใช้ปุ๋ยพืชสด หรือแปลงสาธิตการพัฒนาพื้นที่ดินเค็มอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.11$) หมอคินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 26.6 เคยได้สาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 ครั้ง รองลงมา ร้อยละ 24.3 เคยสาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำกับเจ้าหน้าที่มากกว่า 3 ครั้ง หมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการสาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำกับเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.04$) หมอคินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 59.5 ไม่เคยผลิตและปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่มอบหมาย รองลงมา ร้อยละ 24.2 เคยผลิตและปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่มอบหมาย จำนวน 1 ครั้ง หมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการผลิตและปลูกหญ้าแฝกอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.68$) โดยภาพรวมหมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.28$)

3.4 การประชาสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า หมอคินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 24.2 เคยแนะนำหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินและหน่วยงานของกรมในพื้นที่ 2 ครั้งต่อปี รองลงมา ร้อยละ 23.5 เคยแนะนำ 1 ครั้งต่อปี หมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการแนะนำหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินและหน่วยงานของกรมที่อยู่ในพื้นที่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.98$) หมอคินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 29.7 เคยแจกเอกสารแผ่นพับและติดโปสเตอร์เผยแพร่งานด้านพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน มากกว่า 3 ครั้งต่อปี รองลงมา ร้อยละ 20.8 ไม่เคยแจกเอกสารแผ่นพับและโปสเตอร์ 2 ครั้งต่อปี หมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการแจกเอกสาร แผ่นพับ และติดโปสเตอร์เผยแพร่งานด้านพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.07$) หมอคินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 53.0 มีการนำเทปเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการตามหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน 1 - 3 ครั้งต่อปี รองลงมา ร้อยละ 19.0 เคยมีการนำเทปเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการตามหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน 4 - 6 ครั้งต่อปี หมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการนำเทปที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการตามหอกระจายข่าวในหมู่บ้านอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.95$) หมอคินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 34.3 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนบ้านได้รับทราบทั่วถึง 61 - 70% รองลงมา ร้อยละ 28.7 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนบ้านได้รับทราบทั่วถึง 61% หมอคินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนบ้านรับทราบได้ทั่วถึงอยู่ในงานอยู่ในระดับพอใช้

($\bar{X} = 2.32$) โดยภาพรวม พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.58$)

3.5 การรายงานผลงาน จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 46.0 ไม่เคยรายงานผลงานส่งให้สถานี รองลงมา ร้อยละ 20.4 เคยรายงานส่งให้สถานี 1 ครั้งต่อปี ร้อยละ 17.3 เคยรายงานผลงานส่งให้สถานี 2 ครั้งต่อปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ส่งให้สถานีอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.14$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 36.0 ไม่เคยเดินทางมาติดต่อราชการหรือเข้ารับการฝึกอบรมที่สถานีพัฒนาที่ดิน รองลงมา ร้อยละ 21.1 เคยเดินทางมาติดต่อราชการที่สถานี 2 ครั้ง หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการเดินทางมาติดต่อราชการหรือเข้ารับการฝึกอบรมที่สถานีอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการรายงานผลงานอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.35$)

3.6 งานอื่นๆ จากการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 34.6 ไม่เคยมีการนัดหมายประชาชนมารับการแนะนำความรู้จากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินในงานต่าง ๆ เช่น คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ฯ งานรณรงค์การปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่, งานคลินิกหมอดินและงานอื่น ๆ ร้อยละ 23.2 เคยนัดหมายเกษตรกร 2 ครั้งต่อปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการนัดหมายเกษตรกรมารับการแนะนำอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.42$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 25.6 มีการช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในการเข้ามาดำเนินการในหมู่บ้าน มากกว่า 3 ครั้ง รองลงมา ร้อยละ 23.9 ไม่เคยมีการช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 23.5 เคยช่วยเหลือประสานงาน 2 ครั้งต่อปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการช่วยเหลือประสานกับเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.96$) หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 47.1 มีการชักชวนเพื่อนบ้านจัดตั้งกลุ่มดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน รองลงมา ร้อยละ 34.9 ไม่เคยชักชวนเพื่อนบ้านจัดตั้งกลุ่ม ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.84$) โดยภาพรวมพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านงานอื่น ๆ อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.84$) รายละเอียดตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
1. การจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนา ที่ดินในหมู่บ้าน		2.66 (1.02)	ดี
1.1 การสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการด้าน การพัฒนาที่ดิน (ครั้ง/ปี)		2.92 (1.04)	ดี
ไม่ได้สำรวจเลย	32 (11.1)		
1	87 (30.1)		
2	92 (31.8)		
3	27 (9.4)		
มากกว่า 3	51 (17.6)		
1.2 การเข้าร่วมประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหา ทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้านหรือ อบต. (ครั้ง/ปี)		2.77 (1.42)	ดี
ไม่เคย	70 (24.2)		
1	64 (22.2)		
2	72 (24.9)		
3	26 (9.0)		
มากกว่า 3	57 (19.7)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
		X	ความหมาย
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	(S.D.)	
1.3 การจัดตั้งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดินและน้ำและความต้องการในการแก้ไขปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน (ครั้ง/ปี)		2.29	พอใช้
		(1.25)	
ไม่เคย	97 (33.6)		
1	85 (29.4)		
2	57 (19.7)		
3	25 (8.6)		
มากกว่า 3	25 (8.7)		
2. การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน		2.85	ดี
		(1.01)	
2.1 การแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหของดินในหมู่บ้านให้แก่เกษตรกร (ราย / ปี)		3.49	ดีมาก
		(1.45)	
ไม่ได้แนะนำเลย	26 (9.0)		
1 - 4	72 (24.9)		
5 - 8	43 (14.9)		
9 - 12	29 (10.0)		
มากกว่า 12	119 (41.2)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
2.2 การแนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดิน (รายปี)		3.56 (1.39)	ดีมาก
ไม่ได้แนะนำเลย	22 (7.6)		
1 - 4	64 (22.2)		
5 - 8	48 (16.6)		
9 - 12	39 (13.5)		
มากกว่า 12	116 (40.1)		
2.3 การถ่ายทอดความรู้โดยการสาธิต		2.93 (1.38)	ดี
ไม่เคย	47 (16.3)		
1	84 (29.1)		
2	60 (20.8)		
3	36 (12.4)		
มากกว่า 3	62 (21.4)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
2.4 การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน (ครั้ง/ปี)		2.35 (1.48)	พอใช้
1-3	121 (41.9)		
4-6	60 (20.8)		
7-9	40 (13.8)		
10-12	21 (7.3)		
มากกว่า 12	47 (16.2)		
2.5 การได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรบรรยาย		1.92 (1.29)	พอใช้
ไม่เคย	164 (56.7)		
1	46 (15.9)		
2	41 (14.2)		
3	13 (4.5)		
มากกว่า 3	25 (8.7)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
3. การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่คืนที่ได้รับ มอบหมายจากเจ้าหน้าที่		2.28 (0.97)	พอใช้
3.1 การจัดทำแปลงสาธิต (ครั้ง)		2.11(1.33)	พอใช้
ไม่เคย	138 (47.8)		
1	54 (18.7)		
2	49 (17.0)		
3	21 (7.3)		
มากกว่า 3	27 (9.2)		
3.2 การสาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์นำ กับเจ้าหน้าที่ (ครั้ง)		3.04 (1.41)	พอใช้
ไม่เคย	52 (18.0)		
1	57 (19.7)		
2	77 (26.6)		
3	33 (11.4)		
มากกว่า 3	70 (24.3)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
3.3 การผลิตและปลูกหญ้าแฝก (ครั้ง)		1.68 (1.04)	พอใช้
ไม่เคย	172 (59.5)		
1	70 (24.2)		
2	24 (8.3)		
3	12 (4.2)		
มากกว่า 3	11 (3.8)		
4. การประชาสัมพันธ์		2.58 (0.96)	พอใช้
4.1 แนะนำหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินและ หน่วยงานของกรมที่อยู่ในพื้นที่ (ครั้ง/ปี)		2.98 (1.39)	ดี
ไม่เคย	50 (17.3)		
1	68 (23.5)		
2	70 (24.2)		
3	38 (13.2)		
มากกว่า 3	63 (21.8)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
4.2 แจกเอกสาร แผ่นพับและติดโปสเตอร์ เผยแพร่งานด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน (ครั้ง)		3.07 (1.52)	ดี
ไม่เคย	60 (20.8)		
1	57 (19.7)		
2	58 (20.1)		
3	28 (9.7)		
มากกว่า 3	86 (29.7)		
4.3 นำเทพที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการ ตามหอกระจายข่าวในหมู่บ้าน (ครั้ง/ปี)		1.95 (1.26)	พอใช้
1 - 3	153 (53.0)		
4 - 6	55 (19.0)		
7 - 9	42 (14.5)		
10 - 12	17 (5.9)		
มากกว่า 12	22 (7.6)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
4.4 ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนบ้าน รับทราบได้ทั่วถึง (%)		2.32	พอใช้
		(1.18)	
ต่ำกว่า 61	83 (28.7)		
61 – 70	99 (34.3)		
71 – 80	56 (19.4)		
81 – 90	32 (11.1)		
มากกว่า 90	19 (6.5)		
5. การรายงานผลงาน		2.35	พอใช้
		(1.21)	
5.1 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ส่งให้สถานี (ครั้ง/ปี)		2.14	พอใช้
		(1.34)	
ไม่เคย	133 (46.0)		
1	59 (20.4)		
2	50 (17.3)		
3	16 (5.5)		
มากกว่า 3	31 (10.8)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
5.2 การเดินทางมาติดต่อราชการหรือเข้ารับ การฝึกอบรมที่สถานี (ครั้ง)		2.55 (1.50)	พอใช้
ไม่เคย	104 (36.0)		
1	50 (17.3)		
2	61 (21.1)		
3	18 (6.2)		
มากกว่า 3	56 (19.4)		
6. งานอื่น ๆ		2.41 (0.90)	พอใช้
6.1 การนัดหมายเกษตรกรมารับการแนะนำ ความรู้จากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินในงานต่าง ๆ เช่น คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ ฯ,งานรณรงค์ปลูกหญ้า แฝกในพื้นที่,งานคลินิกหมอดินและงานอื่น ๆ (ครั้ง / ปี)		2.42 (1.34)	พอใช้
ไม่เคย	100 (34.6)		
1	60 (20.8)		
2	67 (23.2)		
3	30 (10.4)		
มากกว่า 3	32 (11.0)		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 289

ผลการปฏิบัติงาน		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
กิจกรรม	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	X (S.D.)	ความหมาย
6.2 การช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ใน การเข้ามาดำเนินการในหมู่บ้าน (ครั้ง)		2.96 (1.50)	ดี
ไม่เคย	69 (23.9)		
1	49 (17.0)		
2	68 (23.5)		
3	10 (10.0)		
มากกว่า 3	74 (25.6)		
6.3 การชักชวนเพื่อนบ้านจัดตั้งกลุ่มดำเนิน กิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน/ตำบล (จำนวนกลุ่ม)		1.84 (0.74)	พอใช้
ไม่เคยจัดตั้ง	101 (34.9)		
1	136 (47.1)		
2	47 (16.3)		
3	5 (1.7)		
มากกว่า 3	0 (0)		
รวม	2.52	0.75	พอใช้

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยภาพรวม พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นปัญหาระดับปานกลางที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านบทบาทหน้าที่ภารกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีมากเกินไป ($\bar{X} = 2.91$) ขาดเอกสารเผยแพร่ แจกจ่ายให้กับเกษตรกรเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.25$) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การสาธิต ($\bar{X} = 3.24$) ที่เป็นปัญหาอุปสรรคระดับมาก คือ ขาดเครื่องมือติดต่อดสื่อสาร ($\bar{X} = 3.47$) รายละเอียดตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

	n = 289		
ประเด็นปัญหา	X	S.D.	ความหมาย
1. บทบาทหน้าที่ภารกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีมากเกินไป	2.91	0.95	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ไม่คุ้ม	2.67	1.25	ปานกลาง
3. บุตรและภรรยาไม่สนับสนุน	2.62	1.30	ปานกลาง
4. ไม่มีเวลาพอเพราะต้องประกอบอาชีพส่วนตัว	2.78	1.18	ปานกลาง
5. นโยบายด้านการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง	3.01	1.17	ปานกลาง
6. บทบาทหน้าที่ภารกิจการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.92	1.17	ปานกลาง
7. ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การสาธิต	3.24	1.34	ปานกลาง
8. ขาดเอกสารเผยแพร่แจกจ่ายให้กับเกษตรกรเป้าหมาย	3.25	1.19	ปานกลาง
9. ขาดเครื่องมือติดต่อดสื่อสาร	3.47	1.37	มาก
10. ไม่มียานพาหนะ	2.82	1.41	ปานกลาง
11. ไม่ได้รับค่าตอบแทน	2.92	1.31	ปานกลาง
12. มีความรู้ไม่เพียงพอ	2.9	1.14	ปานกลาง
13. ไม่มีกรอบรวมความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	3.17	1.13	ปานกลาง
14. เจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับในความสามารถ	2.58	1.20	น้อย
15. เกษตรกรไม่ยอมรับในความสามารถ	2.76	1.15	ปานกลาง
16. ผู้ใหญ่บ้าน / กำนัน ไม่ยอมรับในความสามารถ	2.64	1.28	ปานกลาง
17. เกษตรกรไม่ค่อยจะให้ความร่วมมือ	2.84	1.24	ปานกลาง
รวม	2.91	0.75	ปานกลาง

5. ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่าความต้องการของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่เป็นความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.76$) การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.68$) การศึกษาดูงานจากแหล่งที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.67$) การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.66$) และการยอมรับจากเกษตรกร ($\bar{X} = 3.66$) ประเด็นความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นความต้องการในระดับปานกลาง ได้แก่ ความต้องการด้านกองทุนเมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด ($\bar{X} = 3.31$) ความคุ้มครองปลอดภัยขณะทำงาน ($\bar{X} = 3.28$) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหมอดินอาสา ($\bar{X} = 3.26$) รายละเอียดตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

n = 289

ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สารเร่ง พด.1	3.56	1.34	มาก
2. สารเร่ง พด. 2	3.41	1.37	มาก
3. สารเร่ง พด. 3	3.43	1.35	มาก
4. เมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด	3.54	1.40	มาก
5. กล้าหญ้าแฝกพันธุ์ดี	3.12	1.38	ปานกลาง
6. เครื่องมือตรวจวิเคราะห์ดิน	3.41	1.34	มาก
7. แหล่งเงินทุนในการทำกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน	3.24	1.52	ปานกลาง
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหมอดินอาสา	3.26	1.57	ปานกลาง
9. กองทุนเมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด	3.31	1.50	ปานกลาง
10. ความคุ้มครองปลอดภัยขณะทำงาน	3.28	1.47	ปานกลาง
11. สวัสดิการรักษายาบาล	3.19	1.58	ปานกลาง
12. เพิ่มค่าตอบแทนในการสาธิตงาน	3.41	1.40	มาก
13. การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม	3.76	1.01	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 289			
ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
14. ศึกษาผลงานแหล่งที่ประสบผลสำเร็จ	3.67	1.31	มาก
15. ข้อมูลข่าวสารวิชาการ อย่างต่อเนื่อง	3.68	1.16	มาก
16. การยอมรับจากเจ้าหน้าที่	3.66	1.08	มาก
17. การยอมรับจากเกษตรกร	3.66	1.02	มาก
รวม	3.44	1.09	มาก

6. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

การศึกษาครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระหลายตัวว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์แบบใดหรือทิศทางใด (เชิงบวกหรือเชิงลบ) กับตัวแปรตามและมีระดับความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด การวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้ตัวแปรอิสระที่คัดเลือกมาทั้งหมด 20 ตัวแปร โดยคัดเลือกมาจากปัจจัยสภาพทางสังคม จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และ 4) จำนวนตำแหน่งทางสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) พื้นที่การเกษตร 2) แรงงานในครัวเรือน 3) รายได้รวม 4) หนี้สิน และ 5) การมียานพาหนะ ปัจจัยด้านการทำงาน จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ 1)ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) ความรู้ในการปฏิบัติงาน 3) ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสา 4) ประสบการณ์ด้านการพัฒนาที่ดิน 5) การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ 6) จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 7) การได้รับการฝึกอบรม 8) แหล่งความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติม 9) การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 10) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และ 11) ความต้องการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นคะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านแต่ละคนที่ได้มาจากค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 6 ด้าน ได้แก่ การจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน การร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน งานประชาสัมพันธ์ การรายงานผลงาน และงานอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ พบว่า หมอдинอาสาประจำหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 52.2 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 5.23 คน ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้นำในท้องถิ่นเฉลี่ยอย่างน้อย 2.13 ตำแหน่ง มีแรงงานในครัวเรือนเฉลี่ย 3.62 คน มีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย 18.97 ไร่ มีรายได้รวมเฉลี่ย 55,655.36 บาท มีหนี้สินเฉลี่ย 91,796.73 บาท ส่วนใหญ่มียานพาหนะในการเดินทาง มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่หมอдинอาสาประจำหมู่บ้าน มีประสบการณ์ในการเป็นหมอдинอาสาประจำหมู่บ้านเฉลี่ย 7 ปี มีการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่องในครอบครัวเฉลี่ย 3.66 กิจกรรม หมอдинอาสาประจำหมู่บ้านได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติโดยเฉลี่ย 342 กิจกรรม ได้รับสิ่งที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 3.90 อย่างส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นนอกจากหลักสูตรหมอдинอาสาประจำหมู่บ้าน ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ เฉลี่ย 4.62 แหล่ง หมอдинอาสาประจำหมู่บ้านมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 15.33 คะแนน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. อายุ	52.20	0.75
2. การศึกษา	3.15	1.33
3. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	5.23	1.76
4. จำนวนตำแหน่งทางสังคม	2.13	1.36
5. จำนวนแรงงานในครอบครัว	3.62	1.52
6. พื้นที่ถือครองการเกษตร	18.97	13.25
7. รายได้รวม	55655.36	53270.85
8. หนี้สิน	91797.73	106495.38
9. ยานพาหนะ	0.73	0.44
10. ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.07	0.46
11. ระยะเวลาการเป็นหมอдинอาสา	7.00	3.05

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
12. การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในครอบครัว	3.66	2.25
13. การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่	3.42	2.18
14. จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.90	2.68
15. การฝึกอบรมเพิ่มเติม	0.69	0.54
16. จำนวนแหล่งความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติม	4.62	2.40
17. คะแนนความรู้ของหมอดินอาสา	15.33	2.00
18. การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.80	0.90
19. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	2.91	0.75
20. ความต้องการการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.44	1.09

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ศึกษาแต่ละคู่พบว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์สูงเกินกว่า 0.80 ที่จะก่อให้เกิดปัญหา multi collinearity อันเป็นการละเมิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540: 86-104) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.12 โดยตัวแปรที่ใช้ได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังต่อไปนี้

ตัวแปรตาม	Y	=	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
ตัวแปรอิสระ	X ₁	=	อายุ
	X ₂	=	การศึกษา
	X ₃	=	จำนวนสมาชิกในครัวเรือน
	X ₄	=	จำนวนตำแหน่งทางสังคม
	X ₅	=	จำนวนแรงงานในครัวเรือน
	X ₆	=	พื้นที่ถือครองทำการเกษตร
	X ₇	=	รายได้รวม
	X ₈	=	หนี้สิน
	X ₉	=	ยานพาหนะ
	X ₁₀	=	ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่

X_{11}	=	ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
X_{12}	=	การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในครอบครัว
X_{13}	=	การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่
X_{14}	=	จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
X_{15}	=	การฝึกอบรมเพิ่มเติม
X_{16}	=	จำนวนแหล่งความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติม
X_{17}	=	คะแนนความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
X_{18}	=	การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน
X_{19}	=	ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
X_{20}	=	ความต้องการการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

	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	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀
Y	1.000	0.162	0.030	0.170	0.250	0.149	0.069	0.087	0.210	-0.094	0.258	0.209	0.071	0.462	0.520	0.316	0.289	0.070	0.342	0.032	0.069
X ₁		1.000	-0.393	0.234	-0.049	0.249	0.182	0.056	-0.047	-0.157	0.167	0.285	0.252	0.129	0.164	0.161	0.053	-0.015	0.274	0.112	0.043
X ₂			1.000	-0.049	0.140	-0.200	0.040	0.142	0.063	0.186	-0.195	-0.085	-0.152	0.024	0.041	-0.079	0.218	0.072	-0.199	-0.103	0.037
X ₃				1.000	0.058	0.695	0.094	0.011	-0.011	-0.023	0.137	0.051	0.148	0.011	0.102	0.059	0.039	-0.075	0.102	0.050	0.075
X ₄					1.000	0.023	-0.116	0.096	0.146	-0.002	0.064	0.003	-0.059	0.235	0.233	0.132	0.207	0.027	0.066	-0.001	-0.004
X ₅						1.000	0.031	-0.003	-0.063	-0.062	0.129	0.016	0.142	0.029	0.120	0.070	0.064	-0.043	0.153	0.097	-0.046
X ₆							1.000	0.208	0.129	-0.030	0.025	0.023	0.053	-0.014	0.098	-0.055	0.074	0.017	0.020	0.002	0.038
X ₇								1.000	0.068	0.068	-0.071	-0.157	-0.159	0.123	0.089	-0.036	0.069	0.097	-0.069	-0.077	0.048
X ₈									1.000	-0.134	0.109	0.124	0.015	0.087	0.077	0.081	0.011	-0.107	0.037	0.024	0.101
X ₉										1.000	-0.200	-0.064	-0.141	-0.203	-0.033	-0.006	-0.134	0.014	-0.215	-0.130	-0.018
X ₁₀											1.000	-0.030	-0.001	0.104	0.022	0.166	-0.062	-0.191	0.481	0.350	0.196
X ₁₁												1.000	0.515	0.100	0.170	0.242	0.038	-0.024	0.085	-0.027	0.056
X ₁₂													1.000	0.005	0.026	0.079	0.065	-0.024	0.053	-0.056	0.033
X ₁₃														1.000	0.546	0.205	0.427	0.095	0.328	-0.013	-0.014
X ₁₄															1.000	0.328	0.362	0.176	0.264	-0.011	0.104
X ₁₅																1.000	0.143	-0.171	0.288	-0.018	0.054
X ₁₆																	1.000	0.040	0.111	-0.002	-0.022
X ₁₇																		1.000	-0.150	-0.046	0.143
X ₁₈																			1.000	0.233	0.061
X ₁₉																				1.000	0.217
X ₂₀																					1.000

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุโดยนำตัวแปรอิสระทั้ง 20 ตัวเข้าไปในสมการแล้วคำนวณ โดยวิธี Enter ผลปรากฏว่าได้ค่า $F = 10.623$ Sig = .000 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในรูปเชิงเส้น เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (multiple coefficient of determinant, R^2) ปรากฏว่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.442 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของตัวแปรตาม (ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน) ได้ร้อยละ 44.2 ในบรรดาตัวแปรอิสระทั้ง 20 ตัวแปร มี 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรดังกล่าวได้แก่ 1) ภาระหนี้สิน 2) ทักษะติดต่อการปฏิบัติงาน 3) ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน 4) การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ และ 5) จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.13 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y = & -0.864 & -5.659E-04X_1 & +2.359E-02 X_2 & +3.713E-02 X_3 & +3.580E-02 X_4 & +1.100E-02 X_5 \\
 & (-1.588) & (-0.119) & (0.758) & (1.309) & (1.307) & (0.331) \\
 & +4.472E-04 X_6 & +6.354E-07 X_7 & +9.285E-07 X_8 & +4.862E-02 X_9 & +0.331 X_{10} & +2.981E-02 X_{11} \\
 & (0.158) & (0.901) & (2.675)* & (0.570) & (3.542)* & (2.084)* \\
 & -2.383E-03 X_{12} & +5.563E-02 X_{13} & +7.635E-02 X_{14} & +0.126 X_{15} & +2.319E-02 X_{16} \\
 & (-0.174) & (2.627)* & (4.420)* & (1.721) & (1.352) \\
 & +3.452E-02 X_{17} & +8.162E-02 X_{18} & -3.734E-02 X_{19} & -2.696E-02 X_{20} \\
 & (1.823) & (1.672) & (-0.737) & (-0.784)
 \end{aligned}$$

* Significance ของสถิติทดสอบ $t \leq$ ระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig
1. อายุ	-5.659E-04	-0.119	.905
2. การศึกษา	2.359E-02	0.758	.449
3. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	3.713E-02	1.309	.192
4. จำนวนตำแหน่งทางสังคม	3.580E-02	1.307	.192
5. จำนวนแรงงานในครัวเรือน	1.100E-02	0.331	.741
6. พื้นที่ถือครองทำการเกษตร	4.472E-02	0.158	.874
7. รายได้รวม	6.354E-07	0.901	.369
8. หนี้สิน	9.285E-07	2.675	.008
9. ยานพาหนะ	4.682E-02	0.570	.569
10.ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	0.331	3.542	.000
11. ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสา	2.981E-02	2.084	.038
12. การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในครอบครัว	-2.383E-03	-0.174	.862
13. การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่	5.563E-02	2.267	.009
14. จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	7.635E-02	4.420	.000
15. การฝึกอบรมเพิ่มเติม	0.126	1.721	.086
16. จำนวนแหล่งความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติม	2.319E-02	1.352	.177
17. คะแนนความรู้ของหมอดินอาสา	3.452E-02	1.823	.069
18. การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	8.162E-02	1.672	.096
19. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	-3.734E-02	-0.737	.462
20. ความต้องการการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	-2.696E-02	-0.784	.434
ค่าคงที่	-0.747	-1.364	.174
$R^2 = .442$ $SEE = .5847$ $F = 10.623$ $Sig. \text{ Of } F = .000$			

7. การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุในตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน) จึงพิสูจน์สมมติฐานได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ภาระหนี้สิน ทักษะคติ ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ และจำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ วิธิดำเนินการและผลการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานบางประการทางสังคมและเศรษฐกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

1.2 วิธิดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ 20 อำเภอของจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2,412 คน

1.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 14.22 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามานัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 เนื่องจากแต่ละอำเภอมียุทธหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอตามจำนวนร้อยละของตัวอย่างคือ ประมาณร้อยละ 14 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) การวิจัยครั้งนี้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้เพียง 289 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษาตรวจสอบแล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้เก็บข้อมูลจากหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ที่ไม่ใช่ประชากรในการศึกษา จำนวน 20 ราย แล้วนำคำตอบของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน และตอนที่ 5 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า reliability coefficient ปรากฏว่าได้ค่า Cronbach ' s alpha ของแต่ละตอนคือ 0.928 0.960 และ 0.974

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ถึงมีนาคม 2547 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Window โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ทักษะคติ ประสพการณ์ ความรู้ การสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคและความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

1) สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีจำนวน 289 คน พบว่า มีอายุเฉลี่ย 52 ปี ส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษา มีสถานภาพสมรสแล้ว การเข้ามาเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนมากได้รับการคัดเลือกจากผู้ใหญ่บ้าน มีสมาชิกในครอบครัวที่สามารถใช้แรงงานได้ในภาคเกษตรจำนวนเฉลี่ย 4 คน มีพื้นที่ถือครองทำการเกษตรเฉลี่ย จำนวน 18.97 ไร่ มีอาชีพหลักที่ทำรายได้ให้ครอบครัวมากที่สุดคือ ทำนา โดยมีรายได้รวมเฉลี่ย 55,655 บาทต่อปี มีหนี้สินเฉลี่ย 91,796.74 บาท

2) ประสบการณ์ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 7 ปี หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านประมาณหนึ่งในสามมีประสบการณ์ในการผลิตเมล็ดพันธุ์พืช ปรับปรุงบำรุงดิน ประมาณหนึ่งในห้ามีประสบการณ์ด้านการทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสดและปลูกหญ้าแฝก 1-2 ปี ประมาณหนึ่งในสามมีการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง 3-4 กิจกรรม หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่และได้รับการสนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประมาณครึ่งหนึ่งเคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น นอกจากหลักสูตรหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ประมาณหนึ่งในสามได้รับแหล่งความรู้เพิ่มเติม 3-4 แหล่ง โดยแหล่งความรู้เพิ่มเติมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้จากคู่มือการพัฒนาที่ดิน

3) ความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่า ประเด็นความรู้ที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเป็นจำนวนมากตอบถูก ได้แก่ ความรู้ด้านการป้องกันการชะล้างพังทลายของดินด้วยการปลูกหญ้าแฝก ความรู้ด้านความสามารถของปุ๋ยพืชสดในการปรับปรุงบำรุงดินและการปรับปรุงดินทรายโดยการเพิ่มอินทรีย์วัตถุลงไปดิน ส่วนประเด็นความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่ตอบถูกจำนวนน้อย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการเก็บตัวอย่างดินเพื่อนำมาวิเคราะห์ การใช้สารเร่ง พด. 1 ทำปุ๋ยหมักและพื้นที่ที่เหมาะสมในการใช้ปุ๋ยพืชสด

4) ทักษะของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีทัศนคติระดับเห็นด้วย ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีทัศนคติในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นหมอดินอาสา การมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง การเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านและการได้รับคำยกย่องจากเกษตรกรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีทัศนคติในระดับเห็นด้วย ว่า หมอดินอาสา มีผลประโยชน์ตอบแทนน้อย

และมีทัศนคติในระดับไม่แน่ใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ งานของหมอดินอาสาเป็นงานที่ยากเกินไป การปฏิบัติงานในหน้าที่หมอดินอาสาทำให้มีเวลาเป็นส่วนตัวน้อยลง และ ขั้นตอนการรายงานผล การปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่ยุงยาก

1.3.2 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยว่าการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน เมื่อพิจารณาในประเด็นสิ่งที่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเห็นด้วยว่าได้รับการสนับสนุน ได้แก่ ขวัญ กำลังใจจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน วัสดุอุปกรณ์ในการสาธิต ส่งเสริม เผยแพร่ ปักจ้ยการผลิตและการได้รับ คำตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่

1.3.3 ผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

จากผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ การจัดทำข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการด้านการพัฒนาที่ดินของเกษตรกรในพื้นที่ ได้เข้าร่วมประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้านหรือ อบต. ส่วนการจัดส่งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดินและน้ำและความต้องการในการแก้ไขปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดินมีหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านประมาณหนึ่งในสามเท่านั้นที่ไม่เคย ดำเนินการ โดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำ ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านอยู่ในระดับดี

การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ ได้แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาของดินในหมู่บ้าน แนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดิน และได้ถ่ายทอดความรู้โดยการสาธิต เช่น การทำปุ๋ยหมักโดยใช้สารเร่ง พด. 1 หรือการทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำโดยใช้สารเร่ง พด. 2 ได้ถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน แต่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ประมาณครึ่งหนึ่งไม่เคยได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับด้านการพัฒนาที่ดิน โดยภาพรวม หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชนอยู่ในระดับดี

ในด้านการร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน จากผลการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเกินครึ่งเล็กน้อย ได้ร่วมจัดทำแปลงสาธิตการใช้ปุ๋ยพืชสดหรือแปลงสาธิตการพัฒนาพื้นที่ดินเดิม ส่วนใหญ่

ร่วมสาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำกับเจ้าหน้าที่ และหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเกินครึ่งหนึ่งเล็กน้อยไม่เคยร่วมดำเนินกิจกรรมผลิตและปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่มอบหมาย โดยภาพรวม หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินอยู่ในระดับพอใช้

การประชาสัมพันธ์ จากผลการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่เคยแนะนำหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินและหน่วยงานของกรมพัฒนาที่ดินที่อยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่ มีการแจกเอกสาร แผ่นพับและติดโปสเตอร์เผยแพร่งานด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน มีการนำเทปที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการตามหอกระจายข่าวในหมู่บ้าน โดยหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านประมาณครึ่งหนึ่งนำเทปที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการตามหอกระจายข่าวในหมู่บ้าน 1 - 3 ครั้งต่อปีเป็นอย่างต่ำ และส่วนใหญ่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในแต่ละครั้งเพื่อนบ้านรับทราบได้ทั่วถึงมากกว่าร้อยละ 61 โดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับพอใช้

การรายงานผลงาน จากผลการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเกือบครึ่งหนึ่งไม่เคยรายงานผลงานส่งให้สถานี แต่หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่เคยเดินทางมาติดต่อราชการหรือเข้ารับการฝึกอบรมที่สถานีพัฒนาที่ดิน โดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการรายงานผลงานอยู่ในระดับพอใช้

การปฏิบัติงานอื่น ๆ นั้น จากผลการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ เคยนัดหมายเกษตรกรมารับการแนะนำความรู้จากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินในงานต่าง ๆ เช่น คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ฯ งานรณรงค์ปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ งานคลินิกหมอดินและงานอื่น ๆ ส่วนใหญ่ให้การช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในการเข้ามาดำเนินการในหมู่บ้าน และชักชวนเพื่อนบ้านจัดตั้งกลุ่มดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านหรือตำบล โดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานอื่นอยู่ในระดับพอใช้

1.3.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลางที่สำคัญ ได้แก่ การขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การขาดเอกสารเผยแพร่ ขาดเครื่องมือติดต่อสื่อสาร บทบาทหน้าที่ภารกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีมากเกินไปและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่คุ้ม เป็นต้น

1.3.5 ความต้องการได้รับสนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า หมอคนอาสาประจำหมู่บ้านมีความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการด้านความรู้ ข้อมูล ข่าวสารเพิ่มเติม การศึกษาดูงานแหล่งที่ประสบผลสำเร็จ การยอมรับจากสังคม ปัจจัยการผลิตที่ใช้ในการปฏิบัติงานเช่น สารเร่ง พด. 1 สารเร่ง พด. 2 สารเร่ง พด. 3 เมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสดและเครื่องมือตรวจวิเคราะห์ดิน

1.3.6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน ได้แก่ ภาระหนี้สิน ทักษะติดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ระยะเวลาการเป็นหมอคนอาสา การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่และจำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน

1.3.7 การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปรในสมการมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม จึงพิสูจน์สมมติฐานได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน

2. การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1 สภาพพื้นฐานของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน

2.1.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ จากผลการศึกษาพบว่า หมอคนอาสา มีอายุเฉลี่ย 52 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยกำลังทำงาน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เข้ามาเป็นหมอคนอาสา โดยได้รับการคัดเลือกจากผู้ใหญ่บ้านและอาสาสมัครเข้ามา มีพื้นที่ถือครองทำการเกษตรเฉลี่ย 18.79 ไร่ มีอาชีพหลักคือทำนา แสดงว่า หมอคนอาสาส่วนใหญ่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับ

คุณสมบัติตามที่กรมพัฒนาที่ดินกำหนดไว้ ทั้งด้านอายุ การอ่านออกเขียนได้ และการมีภูมิสำเนา อยู่ในพื้นที่หมู่บ้าน

2.1.2 ประสิทธิภาพของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่หมอดินอาสาเริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลาเฉลี่ย 7 ปี มีการดำเนิน กิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่องในครัวเรือน ได้รับมอบหมายงานจาก อ.บ.ค. และได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ทำให้หมอดินเกิดความชำนาญ เกิดการเรียนรู้และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาที่ดินและการทำหน้าที่หมอดินอาสามากขึ้น

2.1.3 ความรู้ของหมอดินอาสา จากผลการศึกษาพบว่า หมอดินอาสามีความรู้ในระดับดี โดยเฉพาะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องประจำ ได้แก่ ด้านการใช้ปุ๋ยพืชสด การปรับปรุงดินทราย และการใช้ประโยชน์จากหญ้าแฝกในการป้องกันการชะล้างพังทลายของดิน แสดงให้เห็นว่า หมอดินอาสาที่มีพื้นฐานความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินซึ่งเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ส่วนความรู้ที่เป็นด้านเทคนิค เช่น การวิเคราะห์ดิน การเก็บตัวอย่างดิน หมอดินอาสาที่มีความรู้อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ ความรู้ด้านนี้จะเป็นสิ่งที่ยากเกินไปสำหรับหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้เพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น

2.1.4 ทักษะของหมอดินอาสาต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากผลการศึกษา พบว่า หมอดินอาสาที่มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยต่อการปฏิบัติหน้าที่ แสดงว่า หมอดินอาสาให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

2.2 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เห็นด้วยว่าตนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ได้รับความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินอย่างเพียงพอจากเจ้าหน้าที่ และเห็นด้วยว่า ได้รับการสนับสนุนด้านขวัญ กำลังใจจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการสาธิต ส่งเสริม เผยแพร่อย่างเพียงพอ ได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิตอย่างเพียงพอและได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

2.3 ผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่า มีผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังนี้

การจัดทำข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการด้านการพัฒนาที่ดิน

ของเกษตรกรในพื้นที่ การเข้าร่วมประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้าน หรือ อบต. ส่วนการจัดส่งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดินและน้ำและความต้องการในการแก้ไขปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดินนั้น หมอคิดอาสาประจำหมู่บ้านอาจมีข้อจำกัดในการติดต่อสื่อสารหรือค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาของชุมชน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหมอคิดอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ มีความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นผลอันเกิดจากประสบการณ์การดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่องในครัวเรือน ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานและการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความต้องการสำเร็จในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินตามปัญหาชุมชน เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ การแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาของดินในหมู่บ้าน ให้แก่เกษตรกรและการแนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดิน ในระดับดี ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้โดยการสาธิต ส่วนการถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน การได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรบรรยาย และการร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ อาจยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานจากหมอคิดอาสาประจำหมู่บ้าน ระดับของความประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินหรือการประกอบอาชีพของหมอคิดอาสาประจำหมู่บ้านเองและข้อจำกัดในความทั่วถึงของการมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ

การร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งอาจเกิดจาก การมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่มีข้อจำกัด ไม่ทั่วถึง ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับเป้าหมายงานที่ได้รับการจัดสรรมีปริมาณน้อย หรือการกระจายงานของเจ้าหน้าที่ไม่ทั่วถึง เช่น การร่วมจัดทำแปลงสาธิตด้านการพัฒนาที่ดิน หมอคิดอาสาประจำหมู่บ้านเกือบครึ่งหนึ่งไม่เคยได้เข้าร่วมดำเนินการ และหมอคิดอาสาประจำหมู่บ้านมากกว่าครึ่งหนึ่ง ไม่เคยผลิตและปลูกหญ้าแฝก มีข้อสังเกตว่า กิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินหลายอย่าง หมอคิดอาสาประจำหมู่บ้านสามารถดำเนินการเองได้ โดยไม่ต้องรอรับมอบหมายโดยตรงจากเจ้าหน้าที่ เช่น การดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินในพื้นที่ของตนเอง ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การใช้ปุ๋ยพืชสด การทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานปกติที่หมอคิดอาสาประจำหมู่บ้านปฏิบัติเป็นปกติในพื้นที่ของตนเองอยู่แล้ว

การประชาสัมพันธ์ พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า หมอคนอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ นั้น ปฏิบัติงานในพื้นที่ของตนเอง มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก อาจขาดแรงจูงใจในการประชาสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่ และการติดตาม แนะนำส่งเสริมจากเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ อาจขาดเอกสารข้อมูลในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานด้านการพัฒนาที่ดิน เช่น เอกสารแผ่นพับและโปสเตอร์เผยแพร่ เป็นต้น

การรายงานผลงาน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหมอคนอาสาประจำหมู่บ้านมีข้อจำกัดในการรายงานผลการปฏิบัติงานส่งให้เจ้าหน้าที่ เช่น แบบฟอร์มการรายงานยุ่งยาก การส่งรายงานผลการปฏิบัติงานไม่สะดวกเพราะอยู่ในพื้นที่ชนบท หมอคนอาสาประจำหมู่บ้านเกือบครึ่งหนึ่ง ไม่เคยรายงานผลการปฏิบัติงานส่งให้สถานี ซึ่งควรมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้านในด้านนี้ โดยอาจปรับเปลี่ยนวิธีการรายงานผลงาน แบบฟอร์มการรายงานที่ง่าย กะทัดรัด หรือสร้างแรงจูงใจให้กับหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน

การปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น การนัดหมายเกษตรกรมารับการแนะนำความรู้จากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินในงานต่าง ๆ เช่น คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ งานรณรงค์ปลูกหญ้าแฝก งานคลินิกหมอคน การช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในการเข้ามาดำเนินการในหมู่บ้าน และการชักชวนเพื่อนบ้านจัดตั้งกลุ่มดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน หรือตำบล พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ อาจเกิดจาก การตื่นตัวและความพึงพอใจของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้านในการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ การบริการเกษตรกรในหมู่บ้าน และความมุ่งมั่นในผลสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านหรือตำบล

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน โดยภาพรวมพบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ ซึ่งมีหลายประเด็นที่จะต้องมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ของหมอคนอาสาประจำหมู่บ้าน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นต่อไป เช่น การร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ดินที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน การประชาสัมพันธ์ การรายงานผลงานและการปฏิบัติงานอื่น ๆ

2.4 ความต้องการได้รับสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า หมอคนอาสาที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าความต้องการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ต้องการความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดินเพิ่มเติม และต้องการยอมรับจากสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หมอคนอาสาประจำหมู่บ้านส่วนมาก มีความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาที่ดิน ทั้งนี้ หมอคนอาสาประจำหมู่บ้านอาจเห็นความสำคัญและประโยชน์จาก

การได้รับความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติและเผยแพร่งานด้านการพัฒนาที่ดิน ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับจากสังคม

2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

2.5.1 ทักษะคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เกือบทุกด้าน ทักษะคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน การมีทัศนคติหรือความรู้ที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผล และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับนิยาม วิเศษศรี (2521) ที่กล่าวว่า ถ้าคนเรามีความรู้สึกรักหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในทางบวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น การมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ทำให้มีความสนใจพร้อมที่จะเรียนรู้และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่

2.5.2 จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยสารเร่ง พด.1, พด.2, พด.3 เมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด พันธุ์หญ้าแฝก รวมทั้งค่าตอบแทน ทำให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่มากขึ้น จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานมากเพียงใดจึงมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมากขึ้นเพียงนั้น

2.5.3 หนี้สินของหมอดินอาสา จากผลการศึกษาพบว่า การมีหนี้สินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ภาระหนี้สินอาจเกิดจากการกู้ยืมเงินมาลงทุนในกิจกรรมด้านการเกษตรของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นความตั้งใจในการทำงาน การขยายกิจการ ทำให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่มีประสิทธิผลการทำงานที่ดีอาจเป็นผู้มีหนี้สินมาก เนื่องจากต้องการเงินมาพัฒนาอาชีพดังกล่าว

2.5.4 การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ จากผลการศึกษาพบว่า การได้รับมอบหมายงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ทำให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีกับเจ้าหน้าที่ การมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ยังเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการพบปะเชื่อมโยงกันทำให้มีความเป็นกันเอง จึงมีผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

2.5.5 ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาที่ยาวนานทำให้มีโอกาสได้รับความรู้จากการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่และได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิตด้วย ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านทำให้เกิดความชำนาญ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาที่ดิน จึงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปปรับใช้

3.1.1 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ดังนั้น การที่จะให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่เป็นตัวแทนของกรมพัฒนาที่ดิน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านให้เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ก) ด้านสติปัญญา หมายถึง การให้ความรู้ ข้อคิดเห็น ข้อเท็จจริงอย่างถ่องแท้ในสาระความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน รวมทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องทุกประการ การให้ความรู้มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเมื่อหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความรู้ ย่อมทำให้เกิดแนวคิด นำมาสู่กระบวนการวางแผนและลงมือปฏิบัติ การสร้างทัศนคติที่ดีรวมถึงการยอมรับความคิดเห็น ประสบการณ์ และการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่มีต่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านหมายถึงการเปิดโอกาสให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านได้เข้ามามีบทบาทในการเข้าร่วมกำหนดความต้องการหรือช่วยกันค้นหาสาเหตุของปัญหา พิจารณาตัดสินใจการปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมที่ดำเนินงานด้าน

การพัฒนาที่ดิน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม ในลักษณะการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ที่มีผลกระทบต่อตนเองและส่วนรวม

ข) ด้านอารมณ์และความรู้สึก หมายถึง การยกย่องให้เกียรติด้วยความจริงใจ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากเกิดความพอใจขึ้นในที่ใด ที่นั้นย่อมเป็นไปได้ด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ดังนั้นจึงควรมีการสร้างสภาพจิตใจให้เกิดขึ้นกับหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน นอกจากนี้การมีความรู้สึกที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกมองเหมือนเป็นเครื่องมือของคนอื่นก็จะทำให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความตระหนักในความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในที่สุด

ค) ด้านพฤติกรรม หมายถึง การยอมรับหรือการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมทั้งเจ้าหน้าที่และต่อหน่วยงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เป็นแรงจูงใจให้ปรับตัวเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผล การยอมรับหรือการมีทัศนคติที่ดีเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กร

การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่จะต้องสร้างและกระทำให้เกิดขึ้น

3.1.2 การสร้างแรงจูงใจในการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านให้ยาวนาน จากผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ระยะเวลาการเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านที่ยาวนานทำให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีโอกาสได้รับความรู้จากการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การได้รับมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่และการได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิต ก่อให้เกิดประสบการณ์และมีความชำนาญในงานด้านการพัฒนาที่ดิน เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของกรมพัฒนาที่ดิน ดังนั้น ควรสร้างแรงจูงใจและพัฒนาหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านให้สามารถปฏิบัติงานไปอย่างยาวนานและขยายผลงานด้านการพัฒนาที่ดิน ไปอย่างต่อเนื่อง และควรพิจารณาหาสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ที่อาจเป็นในทางวัตถุหรือทางจิตใจ

3.1.3 การมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่ จากผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานจากเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรกระจายงานที่ได้รับการจัดสรรลงพื้นที่ให้มากที่สุด ไม่กระจุกตัวในที่แห่งหนึ่ง

แห่งใดมากเกินไป หรือมอบหมายงานทั่วไปให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระจายความรับผิดชอบให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และมีความรู้สึกที่ดีกับเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้การกระจายงานไปในแต่ละพื้นที่ยังก่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่เหมาะสมในแต่ละแห่ง หรือก่อให้เกิดภูมิปัญญาหรือการประยุกต์ใช้ปัจจัยการผลิตในแต่ละพื้นที่ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานด้านการพัฒนาที่ดินอย่างยั่งยืน

3.1.4 การช่วยเหลือหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านด้านหนี้สิน จากการศึกษาพบว่าหนี้สินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ภาระหนี้สินอาจเกิดจากการกู้ยืมเงินมาลงทุนในกิจกรรมด้านการเกษตรของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นความตั้งใจในการทำงาน การขยายกิจการ ทำให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น ควรพิจารณาหาแนวทางช่วยเหลือเรื่องหนี้สินของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เช่น การจัดตั้งกองทุนเพื่อดำเนินการช่วยเหลือเป็นการเฉพาะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือมีการส่งเสริมการผลิต ปัจจัยการผลิตด้านการพัฒนาที่ดิน เช่น การผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปรับปรุงบำรุงดินจำหน่าย การผลิตปุ๋ยจากสารเร่งชนิดต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านอย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการส่งเสริมเผยแพร่ความรู้งานด้านการพัฒนาที่ดิน รวมทั้งการส่งเสริมให้หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งทุนอื่น ๆ

3.1.5 ควรสนับสนุนปัจจัยการผลิต วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานเท่าที่จำเป็น โดยการปลูกจิตสำนึกและเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองของหมอดินอาสาและเกษตรกรในการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน เช่น การจัดตั้งธนาคารเมล็ดพันธุ์พืชปลอด กลุ่มผู้ผลิตปุ๋ยอินทรีย์จากการใช้ปัจจัยการผลิตของกรมพัฒนาที่ดิน กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากหญ้าแฝก เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเกษตรกรและลดบทบาทภารกิจภาครัฐ

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลกับการวิจัยครั้งนี้

3.2.2 ควรมีการศึกษาการบริหารเครือข่ายของหมอดินอาสาและกลุ่มกิจกรรมที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ดิน ทั้งในด้านหน่วยงาน เจ้าหน้าที่และหมอดินอาสาเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษตรและสหกรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด,สำนักงาน (2546) ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2545/2546 ร้อยเอ็ด (เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการโครงการฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรหลังการพักชำระหนี้ จังหวัดร้อยเอ็ด 2546)
- กองสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2521) โครงการวิจัยขั้นต้นเพื่อประเมินผล การดำเนินงาน ผสส. / อสม. อ.สระเม็ญ จ.เชียงใหม่ กรุงเทพมหานคร
- กวี วงศ์พุดธิ พ.ด. (2542) ภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพการบัญชี กิติมา ปริดีคิด (2529) ทฤษฎีบริหารองค์การ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์
- กล้า ทองขาว (2523) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2546) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2549) ทำเนียบรัฐบาล กรุงเทพฯ.
- จินดา ขลิบทอง (2544) “หน่วยที่ 1 กระบวนการวิจัยทางส่งเสริมการเกษตร” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยเพื่อการพัฒนาทางส่งเสริมการเกษตร นนทบุรี สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและ สหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จินดาลักษณ์ วัฒนประสิทธิ์. (2529) “การประเมินนโยบายสาธารณะ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 2 หน้า 247 – 254 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร : สารมวลชน
- จังหวัดร้อยเอ็ด,สำนักงาน (2546) ประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามอำเภอและเขตปกครอง จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2545 ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- ธงชัย สันติวงษ์ (2537) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา กรุงเทพมหานคร ศูนย์การศึกษา นโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป.) หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์

- นำชัย พรหมมีชัย (2544) “ความพึงพอใจของเกษตรกรจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อการดำเนินงานภายใต้
โครงการพัฒนาการผลิตหม่อนไหมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นิยม วิเศษศรี (2521) “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการ
ศึกษา 9” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนคร
รินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- นิคม พรหมย่อย (2529) “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้”
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527) “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา” ในการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในการพัฒนา หน้า 183 – 185 กรุงเทพมหานคร ศูนย์การศึกษานโยบายสา
ธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- นิตา ชูโต (2531) *การประเมินโครงการ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มาสเตอร์
เพลส
- นุชนันท์ วิมลนิตย์ 2541 "การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อวิชาพลศึกษาของนักศึกษามัธยม
ศึกษาตอนต้นและนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตการ ศึกษา 9" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประพันธ์ สุริหาร (2532) *ทฤษฎีการบริหาร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น* ขอนแก่น
- ปรีชา บัวทองจันทร์ (2529) “การปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน ตามโครงการ
ฝึกอบรมการป้องกันโรคระบาดในสัตว์ปีก จังหวัดพิษณุโลก” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปศุสัตว์, กรม (2538) *คู่มือการฝึกอบรมเกษตรกรอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน (อพปม.)*
พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- ปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี, สำนักงาน (2544) *เกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัครดีเด่น ปี 2544* จังหวัด
อุดรธานี
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ก้าวหน้า
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529) *การวิจัยประเมินผล* กรุงเทพมหานคร การพิมพ์พระนคร

- สำรวจและจำแนกดิน, กอง (2529) รายงานการสำรวจดินจังหวัดร้อยเอ็ด กรุงเทพมหานคร
 โรงพิมพ์กรมพัฒนาที่ดิน
- พัฒนาที่ดิน, กรม (2538) คู่มือปฏิบัติงานหมอดิน กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรมพัฒนาที่ดิน
 _____ . (2540) คู่มือหมอดินอาสา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรมพัฒนาที่ดิน
 _____ . (2545) คู่มือการพัฒนาหมอดินอาสา ปี 2545 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
 กรมพัฒนาที่ดิน
 _____ . (2545) รายงานการประเมินผลการดำเนินงานของหมอดินอาสา ปี 2545
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรมพัฒนาที่ดิน
 _____ . (2545) รายงานประจำปี 2545 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรมพัฒนาที่ดิน
 _____ . (2547) คู่มือการดำเนินงานกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ 2547
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรมพัฒนาที่ดิน
- ภรณ์ กীরติบุตร (2529) การประเมินประสิทธิผลขององค์กร กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
 มังกร บุญคำ (2543) “การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและความต้องการของอาสาพัฒนาปศุสัตว์
 ประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดยโสธร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ยกชัย เจริญพานิชกุล (2537) “ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านปศุสัตว์ของอาสาป้องกันโรคสัตว์
 ในจังหวัดยโสธร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการ
 เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533) การวัดทัศนคติ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร
- ราชบัณฑิตยสถาน (2525) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กรุงเทพมหานคร
 อักษรเจริญทัศน์
- รุจ ศิริสัตย์ลักษณ์ (2543) หน่วยที่ 11 จิตวิทยาสังคมและมนุษย์สัมพันธ์ในการส่งเสริมการเกษตร
 ใน ประมวลสาระชุดวิชา การส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา นนทบุรี สาขาวิชา
 ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
 องค์กร” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
 หน่วยที่ 9 – 12 หน้า 163 – 216 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมาธิราช

- เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก (2545) เอกสารการประชุมคณะรัฐมนตรีร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการ 22 ตุลาคม 2545 กรุงเทพมหานคร ทำเนียบรัฐบาล
- วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521) การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน กรุงเทพมหานคร จงเจริญการพิมพ์
- วัชร พงษ์นุรักษ์ (2543) “ประสิทธิผลของมาตรการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในช่วงวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการแรงงานและสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- วีระพล สุวรรณนันท์ (2524) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแผนและโครงการ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ปริดาการพิมพ์
- วิญญู อังคนารักษ์ (2517) วิธีทำงานให้ดี พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ส่งเสริมการเกษตร, กรม (2526) แนวทางการฝึกอบรมเกษตรกรหมู่บ้าน ปี 2526 กรุงเทพมหานคร
- สถิติจังหวัดร้อยเอ็ด, สำนักงาน (2545) สมุดรายงานสถิติจังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2545 กรุงเทพมหานคร สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- สมเกียรติ เสถ์ (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยป้องกันรักษาป่า จังหวัดเลย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรป่าไม้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมยศ นาวิการ (2522) การบริหาร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ดวงกมล
- สัมฤทธิ์ ชมภูบุตร (2545) “ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อการส่งเสริมการผลิตข้าวโดยกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร จังหวัดมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537) “หน่วยที่ 7 ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา” ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา หน้า 182 – 185 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สาริต ไพบุญศิลป์ (2527) “สภาพการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน (อพม.) ในจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุริพร ภัทรพรนันท์ (2541) “ทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษาอุทยานแห่งชาติในจังหวัดกาญจนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

- สุชา จันทร์เอม และสุรางค์ จันทร์เอม (2520) *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แพร์พิทยา
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540) *เทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เลียงเชียง
- อดุลย์ อภินันท์ (2526) *การพัฒนาชนบทเน้นการพัฒนาผู้นำและกลุ่ม* ขอนแก่น ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำนาจ อนันตชัย (2526) *การระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท : เอกสารประกอบการสอนวิชา การพัฒนาชนบท สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร : วิกิตออเรียเพาเวอร์พอยท์*
- อำรุง เหมรา (2533) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2” *ปริญญาานิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
- Carter, V.Good.(1971).*Dictionary of Education*. New York : Mc.Graw – Hill Book.
- Felman, M.P.(1971) *Psychology industrail Environment* London :Butterwort and Co.
- Joseph Friend and Davit Guralink ,(1975) *Webster’s New York Dictionary of American Langauge* New Yoik : The World Publishing.
- Hahn, Martin E. and Simmel,Edward C.(1976) *Communication Behavior and Evaluation* New York : Academic Prees, p.83
- Hall, Richard H. (1991). *Organization : Structures, Process and Outcomes*. 5th ed. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice – Hall.
- Morse, Nancy C. (1955) *Satisfaction in the White Collar Jop*. Ann – Arbor, Michigan : University of Michigan Prees.
- Thurstone. L.L (1977). *Attitude can be Measurement*. Attitude Theory and Measurement.
- United Nation. (1975) *Poppular Participation in Decision Making for Development*. New York : United Nation Publication.
- Vroom, Victer H. (1964) *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons.
- Webster(1968).*Webster’s New world Dictionary*. New York Compact School the World Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดร้อยเอ็ด

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ศึกษา
2. เลขที่แบบสอบถามมีไว้เพื่อการติดตามแบบสอบถามเท่านั้น
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
 - ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากหน่วยงาน
 - ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
 - ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
 - ตอนที่ 5 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน
4. ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบคำถามทุกข้อตรงตามความจริงที่ปฏิบัติ และตรงตามความคิดเห็นของท่าน
5. ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถามและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

กรุณาใส่เครื่องหมาย X ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและความ
คิดเห็นของท่าน หรือเติมความลงในช่องว่างที่เตรียมไว้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

1.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
2. ท่านจบการศึกษาระดับใด () ต่ำกว่า ป.4 () ประถมศึกษาตอนต้น () ประถม
ศึกษาตอนปลาย
() มัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนปลาย () อนุปริญญา/ปว.ส.
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพสมรส () โสด () แต่งงาน () หม้าย () หย่าร้าง
4. ปัจจุบันครอบครัวของท่านมีสมาชิกที่พักอาศัย จำนวน.....คน
5. ปัจจุบันท่านได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอะไรบ้างในท้องถิ่น
(ตอบได้หลายข้อ)
() ไม่ได้รับตำแหน่งอะไรเลย
() ได้รับตำแหน่ง (ตอบได้หลายข้อ)
() ประธานกลุ่มเกษตรกร () ประธานกองทุนหมู่บ้าน
() อาสาพัฒนาปศุสัตว์ () เกษตรหมู่บ้าน
() อาสาพัฒนาชุมชน () อาสาสาธารณสุข
() กรรมการหมู่บ้าน () ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
() ผู้ใหญ่บ้าน () กำนัน
() สมาชิก อบต. () อื่น ๆ ระบุ.....
6. ท่านเข้ามาเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านด้วยวิธีการใด
() ขอสมัครเข้ามาด้วยตนเอง () เกษตรกรคัดเลือก () ผู้ใหญ่บ้านคัดเลือก
() กำนันคัดเลือก () ผู้ใหญ่บ้านคัดเลือก () อบต. คัดเลือก
() เจ้าหน้าที่พัฒนาที่ดินคัดเลือก () วิธีอื่น ๆ ระบุ.....
7. สมาชิกในครอบครัวของท่านที่สามารถใช้แรงงานในภาคการเกษตรได้ จำนวน.....คน
8. ท่านมีพื้นที่ถือครองทำการเกษตร จำนวน.....ไร่

9. อาชีพหลักที่ทำรายได้มากที่สุดให้ครอบครัวของท่านคืออาชีพอะไร
- () ทำนา () ทำไร่ () ทำสวน () เลี้ยงสัตว์ () เลี้ยงปลา
 () ค้าขาย () รับจ้าง () ช่าง () อาชีพอื่นระบุ.....
10. อาชีพที่ทำรายได้รองจากอาชีพหลักให้ครอบครัวของท่านคืออาชีพอะไร
- () ทำนา () ทำไร่ () ทำสวน () เลี้ยงสัตว์ () เลี้ยงปลา
 () ค้าขาย () รับจ้าง () ช่าง () อาชีพอื่นระบุ.....
11. ในรอบปีที่ผ่านมาครอบครัวของท่านมีรายได้
- จากภาคการเกษตรประมาณ.....บาท
 - นอกภาคการเกษตรประมาณ.....บาท
 - รวมรายได้ทั้งหมด.....บาท
12. ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่ () ไม่มี () มีหนี้สินประมาณ.....บาท
13. ท่านมียานพาหนะใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านหรือไม่
- () มี () ไม่มี

1.2 ประสิทธิภาพของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

1. ท่านเริ่มปฏิบัติงานหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านครั้งแรกจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา.....ปี
2. ท่านเคยผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปรับปรุงดิน เพื่อเก็บเมล็ดพันธุ์ไว้ใช้ประโยชน์หรือจำหน่ายเมล็ดพันธุ์หรือไม่
- () ไม่เคยผลิต
 () เคยผลิต เช่น (ตอบได้หลายข้อ) () ถั่วพรี () ถั่วพุ่ม
 () โสนอัฟริกัน () ปอเทือง () อื่น ๆ ระบุ.....
3. ท่านมีประสิทธิภาพด้านการทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสดและปลูกหญ้าแฝกเป็นระยะเวลาประมาณปี
4. ปัจจุบันในครอบครัวของท่าน ได้ดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่องหรือไม่
- () ไม่มี () มี เช่น (ระบุกิจกรรม)
- () มีคอกปุ๋ยหมัก () มีถังน้ำหมักปุ๋ยอินทรีย์น้ำ
 - () มีสารเร่งปุ๋ยหมัก พค. 1 () มีสารเร่งทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ พค. 2
 - () มีสารเร่ง พค. 3 () มีเมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด
 - () มีการไถกลบตอซังหลังเก็บเกี่ยว

- () มีการใช้วัสดุทางการเกษตรปรับปรุงดิน เช่น แกลบ ปุ๋ยคอก
- () มีการปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ทำการเกษตร แหล่งน้ำ
- () มีการเก็บตัวอย่างดินเพื่อนำไปวิเคราะห์
5. ตั้งแต่เริ่มเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ของสถานีพัฒนาที่ดินได้มอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานอะไรบ้าง
- () ไม่ได้รับหมายหมายหน้าที่อะไรเลย
- () มอบหมายให้ปฏิบัติงาน (ตอบได้หลายข้อ)
- () สํารวจข้อมูลปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน
- () ประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้าน
- () การถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน
- () การจัดทำแปลงสาธิต
- () สาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำ
- () ประชาสัมพันธ์หน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน
- () การรายงานผลงานส่งให้สถานี
6. ตั้งแต่เริ่มเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนอะไรบ้างในการปฏิบัติงานจากสถานีฯ
- () ไม่ได้รับการสนับสนุนอะไรเลย
- () ได้รับการสนับสนุน (ตอบได้หลายข้อ)
- () สารเร่งปุ๋ยหมัก พด. 1 () สารเร่งทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ พด. 2
- () สารเร่ง พด. 3 () เมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด
- () พันธุ์หญ้าแฝก () เอกสารแผ่นพับและโปสเตอร์
- () เครื่องมืออุปกรณ์วิเคราะห์ดินอย่างง่าย
- () ค่าตอบแทนในการวิเคราะห์ดิน () ค่าตอบแทนในการปลูกหญ้าแฝก
- () ค่าตอบแทนในการทำแปลงสาธิต () ค่าตอบแทนการจัดคลินิกดิน
- () อื่น ๆ ระบุ.....
7. การฝึกอบรมของท่าน นอกจาก หลักสูตร หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน แล้ว ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอะไรบ้าง จากสถานีพัฒนาที่ดิน
- () ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม
- () เคยเข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้หลายข้อ)
- () หลักสูตร การใช้ประโยชน์หญ้าแฝก

- () หลักสูตร การอนุรักษ์ดินและน้ำ
 () อื่น ๆ

8. ท่านได้รับความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินเพิ่มเติมจากแหล่งใด (ตอบได้หลายข้อ)

- () รายการวิทยุ () จากการรายการโทรทัศน์ () เอกสารทางวิชาการ
 () คู่มือการพัฒนาที่ดิน () เจ้าหน้าที่ () จากห้องสมุดประชาชน
 () ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน () จากการฝึกอบรม () จากเพื่อนหมอดินอาสา
 () จากเพื่อนบ้าน () จากแหล่งอื่นระบุ.....

1.3 ความรู้ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

คำถาม	คำตอบ	
	ถูก	ผิด
1. ดินทรายเป็นดินที่มีโครงสร้างไม่เหมาะสมในการปลูกพืช การปรับปรุงดินทรายทำได้โดยการเพิ่มอินทรีย์วัตถุลงไป		
2. อินทรีย์วัตถุเป็นตัวควบคุมคุณสมบัติของดินทั้ง 3 ด้านคือ ชีวภาพ กายภาพและเคมี		
3. ดินที่เป็นกรดหรือดินเปรี้ยวสามารถแก้ไขได้โดยเติมปูนขาว		
4. การเผาตอซังเป็นการทำลายความอุดมสมบูรณ์ของดิน		
5. ดินที่มีปัญหาการชะล้างพังทลายสามารถป้องกันได้ โดยวิธีง่าย ๆ คือ การปลูกหญ้าแฝก		
6. การใช้ปุ๋ยพืชสดเหมาะสำหรับการปรับปรุงดินในพื้นที่ทำการเกษตรที่มีเนื้อที่มาก เช่น นาข้าว		
7. หอยเชอรี่ เศษปลา สามารถนำมาทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ โดยใช้สารเร่ง พด. 1		
8. เศษวัสดุทางการเกษตร เช่น ฟางข้าว ใบไม้ สามารถนำมาทำปุ๋ยหมักได้ โดยใช้สารเร่ง พด.2		
9. พด. 3 เป็นกลุ่มจุลินทรีย์ที่ป้องกันและควบคุมเชื้อที่เป็นสาเหตุของโรคพืช		
10. ปุ๋ยพืชสดสามารถปรับปรุงคุณสมบัติของดินได้ทั้งดินทรายและดินเหนียว		
11. การใส่ปุ๋ยเคมีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ดินต้องมีปริมาณอินทรีย์วัตถุเพียงพอ		

คำถาม	คำตอบ	
	ถูก	ผิด
12. ดินดีมีส่วนประกอบดังนี้ คือ ส่วนที่เป็นของแข็ง 45% น้ำ 25% อากาศ 25% และอินทรีย์วัตถุ 5 %		
13. การป้องกันการแพร่กระจายดินเค็ม สามารถทำได้โดย ไม่ให้ผิวหน้าดินกระทบกับแสงแดดโดยตรง		
14. การใช้ปุ๋ยอินทรีย์น้ำต้องเจือจางให้ความเข้มข้นลดลงก่อน เนื่องจากมีค่าความเป็นกรดสูง		
15. ความเป็นกรด - ด่างของดิน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของจุลินทรีย์ในดิน		
16. การไถกลบปุ๋ยพืชสดในช่วงออกดอกเป็นช่วงที่เหมาะสมเพราะมีปริมาณแร่ธาตุอาหารสะสมในพืชมาก		
17. การเก็บตัวอย่างดินเพื่อวิเคราะห์ เก็บเฉพาะบริเวณใดบริเวณหนึ่งของแปลงเพียงจุดเดียว		
18. การตรวจสอบกรดค้างของดิน เมื่อใส่ดินตัวอย่างบดละเอียดประมาณครึ่งหลุมแล้วหยดน้ำยาเบอร์ 10 (น้ำยาเปลี่ยนสี) จนดินอึดตัว ทิ้งไว้ 5 นาที น้ำยาที่ขอบถาดหลุมเทียบกับแถบสีเป็นสีน้ำเงิน แสดงว่า ดินเป็นกรด		
19. กลุ่มชุดดินที่ 1-25 เป็นกลุ่มดินดอน		
20. โสนอัฟริกัน เป็นพืชปุ๋ยสดที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ดินเค็ม		

1.4 ทศนคติของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่อง

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน					
2. เมื่อท่านเข้ามาเป็นหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ทำให้ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
3. หมอดินอาสาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้าน					
4. ท่านได้รับคำยกย่องจากเกษตรกรในการปฏิบัติหน้าที่หมอดินอาสา					
5. งานของหมอดินอาสาเป็นงานที่ยากเกินไป					
6. การปฏิบัติงานในหน้าที่หมอดินอาสาทำให้มีเวลาเป็นส่วนตัวน้อยลง					
7. หมอดินอาสามีผลประโยชน์ตอบแทนน้อย					
8. กิจกรรมของหมอดินอาสาทำให้เกิดงานหรืออาชีพใหม่ในหมู่บ้าน เช่น ผลิตภัณฑ์จากแฝก ผลิตภัณฑ์พันธุ์พืชสด					
9. กิจกรรมที่หมอดินอาสาแนะนำให้ชาวบ้านทำเป็นสิ่งที่ชาวบ้านสามารถบริหารจัดการเองได้ เช่น กองทุนเมล็ดพันธุ์พืชสด					
10. หมอดินอาสาเป็นตัวเชื่อมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเกษตรกรในหมู่บ้านและสถานีพัฒนาที่ดิน					
11. บทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสา มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานดีแล้ว					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. บุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นหมอดินอาสาต้อง เสียสละ ชยัน ชอบเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดี ดีให้กับชุมชน					
13. ขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงานของ หมอดินอาสาเป็นขั้นตอนที่ยุ่งยาก					
14. หมอดินอาสาแนะนำข้อมูลปัญหา ทรัพยากรดินและน้ำของหมู่บ้านและวางแผน แก้ปัญหาพร้อมกับชุมชนและกรรมการหมู่บ้าน ได้					
15. การนัดหมายเกษตรกรมารับการแนะนำ ความรู้และบริการ จากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ ดินเป็นเรื่องยุ่งยาก					

ตอนที่ 2 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่อง

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านได้รับความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินอย่างเพียงพอจากเจ้าหน้าที่และของกรมพัฒนาที่ดิน					
2. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการสาริด ส่งเสริม เผยแพร่อย่างเพียงพอ					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิตอย่างเพียงพอ					
4. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานอย่างดี					
5. ท่านได้รับคำตอบแทนในการปฏิบัติในหน้าที่อย่างเพียงพอ					

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

1. ท่านได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านได้กี่ครั้งต่อปี
 ไม่ได้สำรวจเลย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
2. ท่านได้เข้าร่วมประชุมนำเสนอข้อมูลปัญหาทรัพยากรดินและน้ำในหมู่บ้านหรือ อบต. กี่ครั้งต่อปี
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
3. ท่านเคยจัดส่งข่าวสารปัญหาทรัพยากรดินและน้ำและความต้องการในการแก้ไขปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด กี่ครั้งต่อปี
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
4. ท่านได้แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดินในหมู่บ้านให้กับเกษตรกรกี่รายต่อปี
 ไม่ได้แนะนำเลย 1-4 ราย 5-9 ราย 10-15 ราย มากกว่า 15 ราย
5. ท่านได้แนะนำการใช้ประโยชน์ที่ดินในการปลูกพืชตามความเหมาะสมของดินกี่รายต่อปี
 ไม่ได้แนะนำเลย 1-4 ราย 5-9 ราย 10-15 ราย มากกว่า 15 ราย
6. ท่านได้ถ่ายทอดความรู้โดยการสาธิตเช่น การทำปุ๋ยหมักโดยสารเร่ง พด. 1 หรือการทำปุ๋ยอินทรีย์น้ำโดยสารเร่ง พด. 2 กี่ครั้งต่อปี
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
7. ท่านได้ถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านกี่ครั้งต่อปี
 1-3 ครั้ง 4-6 ครั้ง 7-10 ครั้ง 11-12 ครั้ง มากกว่า 12 ครั้ง
8. ท่านเคยได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับด้านการพัฒนาที่ดินกี่ครั้ง
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
9. ท่านเคยได้ร่วมจัดทำแปลงสาธิตการใช้ปุ๋ยพืชสดหรือแปลงสาธิตการพัฒนาพื้นที่ดินเค็มมาแล้วกี่ครั้ง
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
10. ท่านเคยได้ร่วมสาธิตการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์น้ำกับเจ้าหน้าที่มาแล้วกี่ครั้ง
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
11. ท่านเคยได้ผลิตและปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่มอบหมายมาแล้วกี่ครั้ง
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
12. ท่านได้แนะนำหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินและหน่วยงานของกรมในพื้นที่กี่ครั้งต่อปี
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง

13. ท่านได้แจกเอกสารแผ่นพับและติดโปสเตอร์เผยแพร่งานด้านพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านแล้วกี่ครั้ง
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
14. ท่านได้นำเทพที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ออกรายการตามหอกระจายข่าวกี่ครั้งต่อปี
 1-3 ครั้ง 4-6 ครั้ง 7-10 ครั้ง 11-12 ครั้ง มากกว่า 12 ครั้ง
15. ท่านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในแต่ละครั้งเพื่อนบ้านรับทราบได้ทั่วถึงมากน้อยเพียงใด
 ต่ำกว่า 60% 61-70% 71-80% 81-90% มากกว่า 90%
16. ท่านเคยนัดหมายประชาชนมารับการแนะนำความรู้จากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินในงานต่าง ๆ เช่น คลินิกเกษตรเคลื่อนที่, งานรณรงค์ปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่, งานคลินิกหมอดิน และงานอื่น ๆ กี่ครั้งต่อปี
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
17. ท่านได้เคยช่วยเหลือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในการเข้ามาดำเนินการในหมู่บ้านกี่ครั้ง
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
18. ท่านได้ชักชวนเพื่อนบ้านจัดตั้งกลุ่มดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดินในหมู่บ้านมีกลุ่มอะไรบ้าง
 ไม่เคย 1 กลุ่ม 2 กลุ่ม 3 กลุ่ม มากกว่า 3 กลุ่ม
19. ท่านเคยรายงานผลงานการปฏิบัติหน้าที่ของท่านส่งให้สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ดกี่ครั้งต่อปี
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง
20. ท่านเคยเดินทางมาติดต่อราชการหรือเข้ารับการฝึกอบรมที่สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ดแล้วกี่ครั้ง
 ไม่เคย 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้ง

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

โปรดแสดงความคิดเห็นว่าประเด็นปัญหาต่อไปนี้ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใด ให้ทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง ตามระดับของปัญหาดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน	ระดับของปัญหาอุปสรรค				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
1. บทบาทหน้าที่ภารกิจของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านมากเกินไป					
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่คุ้ม					
3. บุคลากรและภรรยาไม่สนับสนุน					
4. ไม่มีเวลาพอเพราะต้องประกอบอาชีพส่วนตัว					
5. นโยบายด้านการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง					
6. บทบาทหน้าที่ภารกิจในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน					
7. ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การสาริต					
8. ขาดเอกสารเผยแพร่ในการปฏิบัติงาน					
9. ขาดเครื่องมือติดต่อดสื่อสาร					
10. ไม่มียานพาหนะในการปฏิบัติงาน					
11. ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน					
12. มีความรู้ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
13. ไม่มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
14. เจ้าหน้าที่พัฒนาที่ดินไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน					
15. เกษตรกรไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน					
16. ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน ไม่ยอมรับความสามารถของท่าน					
17. เกษตรกรไม่ค่อยจะให้ความร่วมมือกับท่าน					

ตอนที่ 5 ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

ท่านมีความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ในประเด็นต่อไปนี้มาก
น้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง ตามระดับความต้องการ

ความต้องการได้รับการสนับสนุน การปฏิบัติงาน	ความต้องการได้รับการสนับสนุน การปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด ๕	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่ สุด (1)
1. การสนับสนุนสารเร่ง พด. 1 อย่างเพียงพอ					
2. การสนับสนุนสารเร่ง พด. 2 อย่างเพียงพอ					
3. การสนับสนุนสารเร่ง พด. 3 อย่างเพียงพอ					
4. การสนับสนุนเมล็ดพันธุ์พืชไร่					
5. การสนับสนุนพันธุ์กล้าหญ้าแฝกพันธุ์ดี					
6. การสนับสนุนเครื่องมือตรวจวิเคราะห์ดิน					
7. แหล่งเงินทุนในการทำกิจกรรมด้าน การพัฒนาที่ดิน					
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหมอดินอาสา					
9. กองทุนเมล็ดพันธุ์พืชไร่					
10. ความคุ้มครองปลอดภัยขณะทำงาน					
11.สวัสดิการรักษาพยาบาล					
12. เพิ่มค่าตอบแทนในการสาธิตงาน					
13. การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม					
14. ศึกษาดูงานแหล่งที่ประสบผลสำเร็จ					
12. สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร วิชาการ ด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง					
16. ได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่					
17. ได้รับการยอมรับจากเกษตรกร					

หากต้องการให้หมอดินอาสาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านจังหวัดร้อยเอ็ดทุกท่าน

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้

**ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2
(การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน)**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	corrected	
	Mean	Variance	item-	Alpha
	if Item	if Item	total	if Item
	Deleted	Deleted	correlation	deleted
SUPPOR01	14.3	18.4316	0.7963	0.9149
SUPPOR02	14.45	17.2079	0.814	0.9119
SUPPOR03	15.05	17.3132	0.8163	0.9112
SUPPOR04	14.2	18.4842	0.8411	0.9077
SUPPOR05	15.2	17.7474	0.8015	0.9138

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Items = 5

Alpha = .9282

**ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 4
(ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน)**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	corrected item- total correlation	Alpha if Item deleted
PROBLEM 1	49.4000	302.6737	0.5455	0.9615
PROBLEM 2	49.8000	285.3263	0.7883	0.9580
PROBLEM 3	49.6500	288.0289	0.7912	0.9580
PROBLEM 4	49.3000	290.1158	0.7127	0.9592
PROBLEM 5	49.5000	283.8421	0.7435	0.9588
PROBLEM 6	49.1000	284.6211	0.8125	0.9576
PROBLEM 7	49.1000	282.4105	0.7700	0.9583
PROBLEM 8	49.3000	292.7474	0.6501	0.9602
PROBLEM 9	48.9000	291.5684	0.6427	0.9604
PROBLEM 10	48.9500	289.1026	0.6582	0.9602
PROBLEM 11	49.4500	278.3658	0.8486	0.9569
PROBLEM 12	49.1500	283.0816	0.8284	0.9573
PROBLEM 13	48.7500	290.6184	0.7737	0.9584
PROBLEM 14	49.5500	283.8395	0.8262	0.9574
PROBLEM 15	49.5000	288.5789	0.7496	0.9586
PROBLEM 16	49.6000	281.7263	0.8413	0.9571
PROBLEM 17	49.4000	282.2526	0.8196	0.9575

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 17

Alpha = .9609

**ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 5
(ความต้องการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน)**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	corrected item- total correlation	Alpha if Item deleted
NEED1	58.1	339.4632	0.8651	0.9726
NEED2	58.25	335.4605	0.8817	0.9723
NEED3	58.5	345.4211	0.7004	0.9747
NEED4	58.3	337.9053	0.8053	0.9734
NEED5	58.35	344.7658	0.6493	0.9756
NEED6	58.25	329.8816	0.921	0.9718
NEED7	58.25	329.7763	0.9003	0.9721
NEED8	58.2	326.1684	0.9287	0.9717
NEED9	58.1	342.9368	0.8825	0.9726
NEED10	58.45	334.6816	0.8489	0.9728
NEED11	58.45	333.4184	0.7921	0.9738
NEED12	58.35	346.45	0.8468	0.9731
NEED13	57.95	346.05	0.774	0.9738
NEED14	57.95	333.2079	0.9156	0.9719
NEED15	58.1	342.7263	0.8528	0.9729
NEED16	58.1	341.4632	0.8207	0.9732
NEED17	57.95	356.9974	0.6674	0.975

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 17

Alpha = .9747

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายโสพล ไกยะสินธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	12 เมษายน 2509
สถานที่เกิด	36/1 ม. 9 บ.ปลาโต ต.หนองพอก อ.หนองพอก จ.ร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	ศ.ศ.บ. (ส่งเสริมการเกษตร) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2538
สถานที่ทำงาน	สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานการเกษตร 5