

การตรวจเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของปศุสัตว์อำเภอทางด้านงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ระหว่างภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งจากการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยพบว่าการวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของบทบาทของปศุสัตว์อำเภอทางด้านงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์โดยตรงนั้นยังไม่มี อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยบางส่วนที่เกี่ยวข้องบ้างมานำเสนอเพื่อความสะดวกของงานวิจัย ดังจะได้เสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นเรื่องของแนวคิดของ " บทบาท " และปัจจัยที่มีผลต่อ " บทบาท "

ตอนที่ 2 เป็นเรื่องของงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ของกรมปศุสัตว์

ตอนที่ 3 เป็นเรื่องของสภาพภูมิประเทศและสภาพทั่วไปของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย

ตอนที่ 4 เป็นผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตอนที่ 1 แนวคิดของ " บทบาท " และปัจจัยที่มีผลต่อ " บทบาท "

1) ความหมายและประเภทของบทบาท

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าบทบาทดังได้นำมาสรุปไว้ดังนี้

อาานนท์ (2525:54) ได้กล่าวถึงบทบาทว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งในสังคมหรือกลุ่มคน บุคคลนั้นย่อมแสดงบทบาท (role) ตามตำแหน่งนั้นๆ เพราะฉะนั้นโดยปกติวิสัย สถานภาพและบทบาทจึงเป็นสิ่งควบคู่กันไป

อย่างไรก็ดี บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าดำรงตำแหน่งนั้นๆ เพราะฉะนั้น บทบาทจึงเป็นรูปการ (aspect) ที่เคลื่อนไหว หรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

ความแตกต่างระหว่างบทบาทและตำแหน่งที่เกิดขึ้นนั้น ก็เพราะว่า " ตำแหน่ง " เป็นแนวความคิดทางสังคมวิทยา (sociological concept) ส่วนบทบาทนั้นเป็นแนวความคิดในทางจิตวิทยาทางสังคม (social psychology) เพราะฉะนั้น บทบาทจึงเปลี่ยนอยู่เสมอในเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคนใหม่ที่มาดำรงตำแหน่งนั้น

ตำแหน่งที่ไม่มีบทบาท

ในบางสถานการณ์ จะมีแต่ตำแหน่งไม่มีบทบาท เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐธรรมนูญของสหรัฐ กำหนดให้รองประธานาธิบดีเข้าดำรงตำแหน่งสืบแทนประธานาธิบดี ในกรณีที่ประธานาธิบดีถึงแก่อสัญกรรมในระหว่างดำรงตำแหน่งอยู่ เมื่อรองประธานาธิบดีเข้าดำรงตำแหน่งสืบแทนตำแหน่งประธานาธิบดี ในกรณีดังกล่าว ทำให้ตำแหน่งรองประธานาธิบดีว่างลง กล่าวได้ว่ามีตำแหน่งรองประธานาธิบดี แต่ไม่มีผู้แสดงบทบาท

บทบาทที่ไม่มีตำแหน่ง

ในทำนองเดียวกัน อาจมีบทบาทแต่ไม่มีตำแหน่ง เช่น ในกรณีผู้หญิง (ซึ่งมิใช่ นางพยาบาล) แสดงบทบาทของนางพยาบาลในเมื่อสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัวป่วยเจ็บ (นางพยาบาลเป็นตำแหน่งในโรงพยาบาล แต่ก็อาจจะมีบทบาทของนางพยาบาลภายในบ้านดังตัวอย่างข้างต้นก็ได้)

ซูดา (2528:61) กล่าวถึงบทบาทไว้ว่านิยามได้ 2 ความหมายคือ

1. หมายถึงตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่างๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น ซึ่งในลักษณะนี้ บทบาทจะมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก เป็นรูปการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานภาพเช่น ครูเป็นสถานภาพ และ

มีบทบาทแห่งการเป็นครู นายอำเภอ นางพยาบาล วิศวกร ภารโรง ต่างก็มีสถานภาพตามตำแหน่งฐานะที่เรียกและมีบทบาทตามฐานะนั้นๆ ด้วย

2. หมายถึงการแสดงบทบาทหรือการกระทำต่อกัน หรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) บทบาทนี้เป็นผลเนื่องมาจากการทำอย่างมีแบบแผน โดยผ่านการเรียนรู้มาก่อนว่าในสถานการณ์เช่นใดตนควรจะต้องประพฤติปฏิบัติอย่างไร ในลักษณะนี้บทบาทก็คือ ความคาดหวัง (expectation) มีบุคคลอื่นคาดไว้ว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ควรจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์หนึ่งๆ บทบาทจึงมีคู่กับตำแหน่งทางสังคมที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ

บางครั้งคำว่า " บทบาท " (role) อาจใช้คำอื่นแทนได้ ทั้งนี้เนื่องจากผลของพัฒนาทางภาษา แต่ไม่ว่าจะเป็นคำใดก็ตาม ต่างก็มีพื้นฐานจากแนวความคิดเดียวกัน คำอื่นๆ ที่ว่านี้ได้แก่ คำว่า บุคคล ลักษณะท่าทาง หน้ากาก ซึ่งก็หมายความว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาเหมือนการเล่นละคร ต้องเรียน ต้องฝึกฝนและมีบทบาทมากมายสลับซับซ้อนหลายบทบาท

บทบาทของบุคคลในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ตนประจำอยู่ เพราะสถานภาพกับบทบาทเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ เสมือนหนึ่งเป็นคนละด้านของเหรียญบาท ทั้งนี้เพราะเมื่อสถานภาพเป็นที่รวมแห่งสิทธิและหน้าที่แล้ว บทบาทก็เป็นลักษณะที่เคลื่อนไหว (dynamic) ของสถานภาพ คือการใช้สิทธิและหน้าที่ให้บังเกิดผลนั่นเอง

ณรงค์ (2530:89) กล่าวไว้เกี่ยวกับความหมายของบทบาทว่า บทบาทคือพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องฝึกหัดสันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นวีรของชาติ เป็นลูกต้องเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ช่วยพ่อแม่ทำงาน อยู่ในโอวาทพ่อแม่

สงวน (2525:50) กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

(1) ทฤษฎีของ Ralph Linton ได้กล่าวว่าตำแหน่งหรือสถานภาพจะเป็นผู้

กำหนดบทบาทให้ เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูจะต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ทฤษฎีของ MadaI ได้กล่าวไว้ว่าบทบาทก็คือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ผู้ที่เป็นครูต้องพูดเก่ง หรือมีอารมณ์ขัน ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาท และขาดมิได้เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น เป็นครูต้องเป็นสมาชิกครูสภา โดยสรุปว่า

$$P = a, b, c \dots n$$

(P= บทบาท, a, b, c...n = ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทั้ง 3 ลักษณะ)

(3) ทฤษฎีของ Homans ได้กล่าวว่า บุคคลเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งเสมอ เช่น ตอนกลางวันแสดงบทบาทเป็นผู้สอน เพราะมีตำแหน่งเป็นครู พอตอนเย็นแสดงบทบาทเป็นพ่อ เพราะมีตำแหน่งเป็นพ่อของลูกของตน เป็นต้น

(4) ทฤษฎีของ Parsons ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเช่น บุคคลที่มีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

จำนงค์ (2532:47) กล่าวถึงบทบาทว่า บุคคลแต่ละวัยมีบทบาทเปลี่ยนไปตามบรรทัดฐานของสังคม รวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของบุคคล และได้สรุปว่าบทบาทที่แตกต่างกันนั้นมีแนวโน้มที่เป็นแบบแผนสังเกตได้ เรียกว่า " Pattern Variables "

รพีพรรณ (2530:66) ได้ให้คำจำกัดความของบทบาทไว้ว่า เป็นแบบแผน, ความต้องการ, ความเชื่อ, ความรู้สึก, ทศนคติ, คุณค่าและการกระทำที่สมาชิกในสังคมคาดหวังว่าควรจะเป็นไปตามลักษณะของชนิดตำแหน่งที่มีอยู่ หรืออาจกล่าวได้สั้นๆ ว่า บทบาทก็คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้นควรจะทำหรือปฏิบัติเช่น บทบาทของพ่อก็คือทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกให้เป็นคนดี และรู้จักทำมาหากิน เป็นต้น

ทั้งสถานภาพและบทบาทของบุคคลเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับคนอื่นในสังคมด้วยสถานภาพ นายจ้างจะมีขึ้นไม่ได้ถ้าในสังคมนั้นไม่มีคนที่มิสสถานภาพเป็นลูกจ้างเมื่อมีสถานภาพนายจ้าง และลูกจ้างก็ต้องมีบทบาทของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหมายถึงสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างพึง

ปฏิบัติต่อลูกจ้างและลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้าง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า สถานภาพและบทบาทก็คือฐานะและหน้าที่ของบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ฐานะและหน้าที่ของบุคคลอื่นก็มีลักษณะตอบรับและสอดคล้องกับลักษณะของบุคคลแรก ทั้งนี้เพราะสถานภาพและบทบาทมักจะมีรับอยู่ เสมอ เช่น

บิดามารดา	-	บุตร
สามี	-	ภรรยา
หมอ	-	คนไข้
ผู้ฝึก	-	ผู้เล่น
ทนายความ	-	ลูกความ

สำหรับการขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลมีสถานภาพมากกว่าหนึ่งสถานภาพ โดยในสถานการณ์หนึ่ง ๆ มักต้องแสดงบทบาทตอบสนองคนหลายกลุ่ม เช่น ครูต้องแสดงบทบาทเกี่ยวข้องกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เจ้าหน้าที่ธุรการ บรรณารักษ์ เป็นต้น สถานภาพหนึ่งๆ จึงมีบทบาทหลายด้าน เรียกว่า ชุดของบทบาท (role set) บุคคลที่มีสถานภาพเดียวกันอาจแสดงบทบาทต่อคนและแต่ละกลุ่มมากน้อยต่างกันก็ได้ บางครั้งการแสดงบทบาทที่ต้อง " เอาใจ " คนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย ทำให้เกิดความตึงเครียดในบทบาท เป็นเหตุให้เกิดความอึดอัดคับข้องใจได้ เป็นความตึงเครียดอันมาจากกฎเกณฑ์ของสังคมเองที่กำหนดไว้เช่นนั้น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ เป็นอันมาก เป็นความขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะเกิดจากโครงสร้างสังคมนั้นเอง

ไวรัช (2523: 108) ได้กล่าวถึงบทบาทตามตำแหน่งว่า โดยทั่วไปคนจะมีตำแหน่งในสังคมอย่างน้อยที่สุด 5 ตำแหน่ง บทบาทตามตำแหน่งจึงมี 5 บทบาท คือ

1. บทบาทตามเพศและบทบาทตามวัย (age-sex role) บทบาทเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนทุกขณะตลอดชีวิต เช่น บทบาทของผู้ชาย บทบาทของผู้หญิง บท

บาทของเด็ก ของผู้ใหญ่ เป็นต้น

2. บทบาททางอาชีพ (occupational role) บทบาทเหล่านี้เราสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างอิสระมากกว่าบทบาทอื่นๆ เช่น บทบาทของคนขายของ บทบาทของนักส่งเสริม บทบาทของครู เป็นต้น

3. บทบาททางเกียรติยศ (prestige role) เช่น บทบาทของผู้นำ บทบาทของหัวหน้า บทบาทของประชาชน บทบาทของคนรับใช้ บทบาทของลูกน้อง ฯลฯ

4. บทบาททางครอบครัว (family role) ได้แก่บทบาทของ พ่อ แม่ ลูก

5. บทบาทในกลุ่มเพื่อนหรือกลุ่มที่มีความสนใจคล้ายๆ กัน (association group based on congeniality role) ได้แก่บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ชมรมต่างๆ เป็นต้น

สรวง และคณะ (2522:34) กล่าวถึงบทบาทของบุคคลที่แสดงตามสิทธิและหน้าที่ ตามสถานการณ์ว่า การแสดงบทบาทของบุคคลแบ่งออกได้ 3 ลักษณะคือ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (expected role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตามความคาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู

2. บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (perceive role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานการณ์รับรู้เองว่าตนควรมีบทบาทอย่างไร เช่น ครูจะคาดหวังว่าตัวครูเองควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. บทบาทที่แสดงจริง (actual role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานการณ์แสดงจริง ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรืออาจจะไม่เป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือตนเองคาดหวัง

จากที่ได้ประมวลความหมายและแนวคิดของบทบาทที่กล่าวได้ว่าบทบาทของบุคคลไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงๆ ของคนที่ครองฐานะ, ตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริงๆ นั้นเป็นผลของปฏิภริยาของคนครองฐานะตำแหน่งที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็นกับบุคคลอื่นนั่นเอง

บทบาทของปลุสตัดว์อำเภอ นอกจากจะขึ้นกับกฎระเบียบของหน้าที่, ความรับผิดชอบรวมถึงประสบการณ์, ความรู้ความสามารถของพวกเขาแล้ว ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เป็นสำคัญด้วย ทั้งนี้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจไว้หลายท่าน ซึ่งได้นำมาแสดงดังนี้

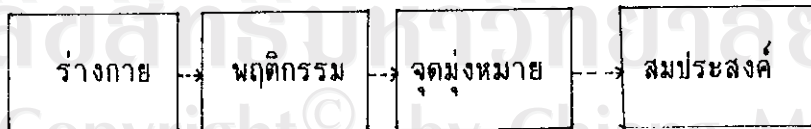
แรงจูงใจ

สวานา (2522:35) กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ (Motive) ว่าหมายถึงสภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความหวัง

เดโช (2519:73) กล่าวถึงการจูงใจ (Motivation) ว่า การจูงใจนั้นคือพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้น โดยแรงขับของแต่ละบุคคล ให้มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้

แนวความคิดนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แรงขับ



(แรงขับได้รับสนอง)

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกันแต่สามารถสรุปได้เป็นคำจำ

กัตความโดยทั่วไปๆ 3 ประการ คือ

1. สภาวะที่อิทธิพลกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้
 2. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น
 3. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง
- ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Need State) แล้วทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้เองทำให้เกิดความตึงเครียด บุคคลจึงต้องดิ้นรนเพื่อหาทางบำบัดความต้องการอันนี้

ประเภทของแรงจูงใจ

นิภา (2527:16) ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ได้แก่ ต้องการน้ำ, อาหาร, พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น และเราสามารถวัดระดับความต้องการสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา
2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจทำให้สุขภาพจิตดี และสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย
 - ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม
 - ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น
3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล เป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มี

ความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ
- แรงจูงใจสัมพันธ์ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรัก จากผู้อื่น
- แรงจูงใจต่อการนับถือตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ได้มีผู้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจไว้หลายลักษณะ ซึ่งทฤษฎีที่น่าสนใจและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการซึ่งมาสโลว์ (Maslow) และเมอร์เรย์ (Murray) ได้เสนอไว้ ซึ่ง สวนา (2522:39-41) ได้กล่าวถึงทฤษฎีทั้ง 2 ไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ฯลฯ

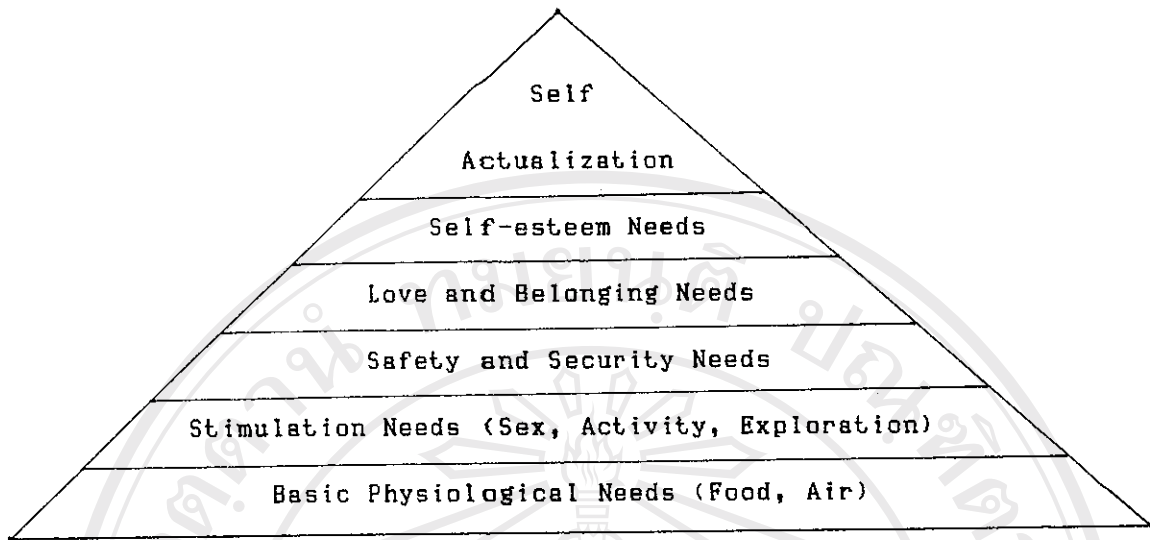
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทใน

พฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ความต้องการทางสังคมหมายถึงความต้องการที่จะเป็นความต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความต้องการเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และความถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or self-actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป



แผนภาพแสดงลักษณะความต้องการชั้นต่างๆ ของมาสโลว์
(Hierarchy Need of Maslow)

2) ทฤษฎีความต้องการตามหลักของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง และทฤษฎีของเขาสามารถสรุปความต้องการของบุคคลดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือการฆ่าฟันกัน

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฝ่าฝืนอุปสรรคต่างๆ (Need for Counter action) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฝ่าฝืนอุปสรรค ความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำพูดดูถูก ดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบอบการปกครอง เป็นต้น

4. ความต้องการในการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Denfendance) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้นับผิดจากการกระทำต่างๆ ทั้งปวง เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี เป็นต้น

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางที่ทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง เช่น เด็กมักจะแต่งตัวหรือรับประทานอาหารเองโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากมารดาหรือบุคคลอื่น เป็นต้น

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำการต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ หรือพยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่าเพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีส่วนร่วมในเกมส์กีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะ เป็นความต้องการให้บุคคลอื่น มีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำชี้แนะดูแลจาก

บุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurturance) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ ได้

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจตนเองให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่มีอาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการตถูก หรือการกระทำ ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลง

โทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่ม เพราะกลัวการถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม เช่น การจัดหนังสือในชั้นหนังสือให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Need for Inviolacy) ความต้องการประเภทนี้ จะเป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมยแม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่จะกระทำให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนในกลุ่มใส่กระโปรงมาโรงเรียน แต่ตนเองต้องการให้แตกต่างจากบุคคลอื่นโดยการใส่กางเกงมาโรงเรียน เป็นต้น

ตอนที่ 2 งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ของกรมปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์เป็นหน่วยงานหนึ่งสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานการเกษตรด้านการเลี้ยงสัตว์เป็นงานหลัก

เป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่งของกรมปศุสัตว์ก็คือ ส่งเสริมเกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจต้องการจะเลี้ยงสัตว์ให้เพียงพอที่จะนำออกขายในตลาดต่างประเทศ เพื่อจะได้เงินตรามาทำการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

ในปัจจุบัน งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ของกรมปศุสัตว์อยู่ในความรับผิดชอบของกองส่งเสริมการปศุสัตว์ ซึ่งได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาเมื่อปี พ.ศ. 2522 หน้าที่หลักของกองส่งเสริมการปศุสัตว์ก็คือการทำหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการเลี้ยงสัตว์สมัยใหม่ไปสู่เกษตรกรทั่วประเทศ โดยผ่านทางเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค คือเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน

ปลุ่ศั้ตัวจั้งหวั้ตและเจ้้าหน้าทึ้ของส้้าเน้จ้างน้างปลุ่ศั้ตัวอ้้าเกอทึ้ง 73 จั้งหวั้ต ทึ้งน้้จ้างน้าส่งเสริ้มการเลี้ียงสั้ตัวโดยกองส่งเสริ้มฯ มีได้ด้้าเน้การโดยล้้าฝั้ง แต่เป้็นการร่ว้มมือ และปรยเส้างน้างน้ันอ้อย่างใกล้ชั้ดทึ้กับกองอื้น ๆ เช่น กองผลสมเที้ยม, กองผลลั้ชั้วภั้ณฑ์, กองบ้้ารุงน้ันอ้้ลั้ตัว เป้็นต้น

บุคคลเป้้าทมายในจ้างน้าส่งเสริ้มการเลี้ียงสั้ตัว

นโยบายของกรมปลุ่ศั้ตัว 2534 กล่าวถึงบุคคลเป้้าทมายในจ้างน้าส่งเสริ้มการเลี้ียงสั้ตัวไว้ว่ามึ้ดึ้งน้้

- 1) เกษตรกรทึ้มีความพร้อม มีความต้องการเลี้ียงสั้ตัว และสามารถท้้าได้ กรมปลุ่ศั้ตัวจะสนับสนุนให้ห้้นมาปรยกองอาชั้นการเลี้ียงสั้ตัว โดยให้ความช่วยเหลือทางวึ้ชาการหรือสนับสนุนให้จ้ัดหาสั้ตัวมาเลี้ียงในลั้กษณะของกลุ้ม
- 2) เกษตรกรทึ้ไม่มีป้ัจจยทึ้จะสามารถเช่าชื้อ หรือจ้ัดหาเองได้ กรมปลุ่ศั้ตัวจะสนับสนุนและส่งเสริ้มการเลี้ียงสั้ตัว โดยใช้ระบบชานการเข้ามารองรับ
- 3) เกษตรกรทึ้ยากจน ทึ้จ้้าเป้็นต้องช่วยเหลือ กรมปลุ่ศั้ตัวจะสนับสนุนและส่งเสริ้มการเลี้ียงสั้ตัว โดยใช้โครงการต่าง ๆ ของกรมปลุ่ศั้ตัวเข้าไปด้้าเน้การ

หน้าทึ้และความรับผิดชอบของปลุ่ศั้ตัวอ้้าเกอ

อุทึ้ศ (2528:19-20) กล่าวถึงหน้าทึ้และความรับผิดชอบของปลุ่ศั้ตัวอ้้าเกอไว้ว่ามึ้

3 ส่วน ดึ้งน้้

1) ส่วนท้้าว้ไป

- 1.1 เป้็นหน้าทึ้ส่วนราชการปรยจ้้าอ้้าเกอ มีหน้าทึ้เป้็นผู้ช่วยเหลือนายอ้้าเกอในการปฏิบัติจ้างน้าบริหารราชการแผ่นดินส่วนอ้้าเกอ
- 1.2 เป้็นตัวแทนกรมปลุ่ศั้ตัวในส่วนราชการระดับอ้้าเกอ

1.3 บริหารราชการตามคำแนะนำชี้แจงของปลัดจังหวัด ปลัดอำเภอเขตซึ่งที่ไม่ขัดต่อกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2) ส่วนงานในหน้าที่โดยเฉพาะ

ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านสัตว์แพทย์ ปลัดอำเภออยู่ในความควบคุมของปลัดจังหวัด และมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของสัตวแพทย์ ที่กฎหมายได้ระบุไว้ทุกประการภายในขอบเขตท้องที่ในความรับผิดชอบของตน

2.2 ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ เชียงปลัดจังหวัด ภายในขอบเขตท้องที่อำเภอที่ตนอยู่ รวมทั้งส่งเสริม จูงใจให้ราษฎรนิยมการเลี้ยงสัตว์ตามนโยบายของรัฐบาลด้วย

2.3 ปฏิบัติราชการอื่นตามที่ปลัดจังหวัดมอบหมาย งานใดที่เกี่ยวกับวิชาการซึ่งเป็นเรื่องใหม่ ให้หารือหรือได้รับความเห็นชอบจากปลัดจังหวัดเสียก่อน

2.4 มีหน้าที่โดยตรงต่อการปราบปรามและป้องกันโรคระบาดสัตว์ในท้องที่เขตอำเภอของตน หากโรคที่เกิดขึ้นเป็นโรคระบาดสัตว์ตามพระราชบัญญัติโรคระบาด 2499 จำต้องรีบดำเนินการให้ขึ้นไปตามตัวบทกฎหมายโดยเคร่งครัดและเป็นกรณีรีบด่วนที่สุด

2.5 มีหน้าที่ต้องทำการศึกษาสำรวจสภาพความเป็นอยู่และภูมิประเทศ ในเขตท้องที่อำเภอของตน หรือท้องที่ใกล้เคียง สัตว์รับฟังโรคระบาด ค้นหา สอบสวนโรคระบาดอยู่เสมอ

2.6 มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและเจ้าหน้าที่ระดับท้องถิ่นเกี่ยวกับกิจการปลัดสัตว์และสัตวแพทย์

2.7 มีหน้าที่ในการป้องกันโรคระบาด ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้และแจ้งผลการปฏิบัติงานตามแผนงานให้ปลัดจังหวัดทราบเป็นระยะๆ

2.8 ทำหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่เบื้องต้นระดับอำเภอ ในการจะให้ผู้ประ

กองการบำบัดโรคสัตว์ ผู้ประกอบการค้าอาหารสัตว์ ผู้ประกอบการค้าสัตว์-ซากสัตว์ จดทะเบียน ค้าสัตว์ ย้ายสัตว์ ซากสัตว์ เป็นสารวัตรตามพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ 2449 เป็นต้น

2.9 ทำหน้าที่ให้การรักษานายาบาลสัตว์ทั้งในและนอกสำนักงานปศุสัตว์อำเภอของตน เมื่อเจ้าของสัตว์ได้นำสัตว์มาให้ทำการรักษานายาบาล หรือมาติดต่อร้องขอให้ไปทำการรักษานายาบาล ณ สถานที่อยู่อาศัยของเจ้าของสัตว์ป่วย

3) งานในส่วนหน้าที่ประจำสำนักงาน

3.1 มีหน้าที่จัดทำรายงานการป้องกันโรค การกำจัดโรค รายงานงบเดือนต่างๆ ผลการปฏิบัติงานให้ปศุสัตว์จังหวัดทราบ เพื่อทางจังหวัดจะได้รายงานในระดับสูงต่อไป

3.2 จัดทำแผนปฏิบัติงาน ซึ่งในรอบปีจะต้องวางแผนงาน หรือโครงการที่จะต้องปฏิบัติของสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ แจ้งปศุสัตว์จังหวัดทราบ และมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้ครบตามเป้าหมายหรือโครงการที่ได้วางไว้

3.3 ทำหน้าที่ร่าง โต้ตอบ เก็บหนังสือราชการ

3.4 จัดทำบัญชีเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือแพทย์ เวชภัณฑ์ ยารักษาโรค วัคซีน และจะต้องจัดเตรียมไว้ให้พร้อม เพื่อจะได้นำไปบริการแก่ราษฎรได้ทันที

3.5 รับคำร้องขอจดทะเบียน ค้าสัตว์หรือซากสัตว์ เรียกเก็บค่าธรรมเนียม นำส่งเป็นรายได้แผ่นดิน พร้อมทั้งส่งเรื่องราวไปยังสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเพื่อให้ นายทะเบียนดำเนินการต่อไป

งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์

กองส่งเสริมการปศุสัตว์ (2533) กล่าวถึงงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ว่ามีดังนี้

1. การสำรวจข้อมูลสัตว์ ได้แก่ สำรวจข้อมูลโคเนื้อ โคนม กระบือ สุกร แพะ แกะ ไก่ และสัตว์อื่น

2. การปรับปรุงพันธุ์สัตว์ ได้แก่ การบริการสัตว์พ่อแม่พันธุ์ บริการผสมเทียม คัดเลือก และสงวนสัตว์พันธุ์ดี ตอนสัตว์ลักษณะเลว และการประกวดสัตว์

3. การปรับปรุงอาหารและพืชอาหารสัตว์ ได้แก่ การสาธิตปลูกพืชอาหารสัตว์ ปรับปรุงทำเลเลี้ยงสัตว์ ส่งเสริมการปลูกพืชอาหารสัตว์ ปรับปรุงผลผลิตเหลือใช้ให้เป็นอาหารสัตว์ ส่งเสริมการใช้อาหารชั้นและแร่ธาตุ

4. การพัฒนาสุขภาพสัตว์ ได้แก่ การบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาด สาธิตการกำจัดพยาธิและบริการรักษาโรคสัตว์

5. การจัดตั้งกลุ่ม ได้แก่ การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อ กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนม กลุ่มผู้เลี้ยงกระบือ กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสุกร กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงแพะ-แกะ และกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงเป็ด-ไก่

6. การถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้โดยการฝึกอบรม

6.1 ฝึกอบรมเกษตรกรทั่วไปด้วยวิธีกระตุ้นให้เกษตรกรกระตือรือร้น หันมาสนใจการเลี้ยงสัตว์อย่างถูกต้องวิชาการมากขึ้น เพื่อจะเพิ่มจำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และจำนวนสัตว์ใช้เวลา 2-3 ชั่วโมง

6.2 ฝึกอบรมเกษตรกรในกลุ่มส่งเสริมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการเลี้ยงสัตว์ให้เกิดเป็นเชิงธุรกิจการปศุสัตว์รายย่อย ใช้เวลา 2-5 วัน

6.3 ฝึกอบรมเกษตรกรผู้นำให้เป็นอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำตำบล เพื่อช่วยเหลือปศุสัตว์อำเภอคุณลงงานด้านปศุสัตว์ระดับตำบล หมู่บ้านโดยใช้เวลา 60 วัน

6.4 การแวะเยี่ยมให้คำแนะนำ ได้แก่แวะเยี่ยมเกษตรกรและให้คำแนะนำการเลี้ยงสัตว์

6.5 การสาธิตผลและสาธิตวิธี ได้แก่ การสาธิตต่างๆ ทางด้านการปศุสัตว์ เพื่อให้เกษตรกรสามารถนำไปปฏิบัติได้

6.6 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ได้แก่ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรได้รับความรู้ โดยการใช้อेกสารและโดยการใช้อेกสารและการประชาสัมพันธ์

สัมพันธ์นอกจากนั้นยังจัดประกวดหมู่บ้านเลี้ยงสัตว์

6.7 การจัดนิทรรศการ ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ทางปศุสัตว์ โดยการจัดนิทรรศการ

6.8 การจัดตลาดปศุสัตว์ ได้แก่ การให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการค้าสัตว์ ส่งเสริมให้เกิดตลาดปศุสัตว์ และบริการการเคลื่อนย้ายสัตว์

ตอนที่ 3 สภาพภูมิประเทศและสภาพทั่วไปของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สภาพทางภูมิศาสตร์ของภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2533) ได้กล่าวถึงลักษณะทางภูมิศาสตร์ของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยไว้ดังนี้

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นภาคที่ครอบคลุม 17 จังหวัดของประเทศไทยมีพื้นที่รวมกันประมาณ 106 ล้านไร่ หรือหนึ่งในสามของพื้นที่ทั้งประเทศ ลักษณะทั่วไปของภาคเป็นที่ราบต่ำสลับกับดอน และมีแม่น้ำสายสำคัญหลายสาย เช่น แม่น้ำโขง แม่น้ำมูล แม่น้ำชี และลำน้ำสาขาของแม่น้ำดังกล่าวอีกหลายสาย แต่ถึงแม้ว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีแม่น้ำสายสำคัญอยู่หลายสายก็ตาม แต่เป็นภาคที่มีความแห้งแล้งมากกว่าภาคอื่นๆ การเพาะปลูกจึงได้รับผลกระทบ ความแห้งแล้งและน้ำท่วมในแต่ละปี โดยเฉพาะเรื่องฝนแล้ง มักจะเกิดขึ้นทุกปี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีที่ดินที่เหมาะสมต่อการปลูกพืชประมาณ 71.2 ล้านไร่ เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการทำนา 40.5 ล้านไร่ เหมาะสมต่อการปลูกพืช 30.7 ล้านไร่ ในปี 2531 มีการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตรประมาณ 60.83 ล้านไร่ เป็นพื้นที่ทำนา 38.6 ล้านไร่ พืชไร่ 13 ล้านไร่ ไม้ผล, ไม้ยืนต้น 1.8 ล้านไร่ เลี้ยงสัตว์ประมาณ 9 แสนไร่

ภาคเหนือ ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดของประเทศไทย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาในเขตตอนบนของภาค และมีความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ โดยเฉพาะดินในที่มีการชะล้างพังทลายของดินสูง พื้นที่ตอนล่างของภาคเป็นบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา

ภาคเหนือมีพื้นที่เหมาะสมต่อการเกษตรประมาณ 36 ล้านไร่ มีความเหมาะสมต่อการปลูกพืชไร่ 20 ล้านไร่ นาข้าว 16 ล้านไร่ ที่เหลืออีก 14.7 ล้านไร่ ไม่เหมาะสมต่อการเกษตรแต่สามารถนำมาใช้ปลูกพืชได้หากมีการจัดการที่เหมาะสมในปี 2531 มีการใช้ที่ดินเพื่อการทำนา 17 ล้านไร่ พืชไร่ 12 ล้านไร่ ไม้ผล ไม้ยืนต้น 2 ล้านไร่ และเลี้ยงสัตว์ 1 ล้านไร่

การเลี้ยงสัตว์ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรินทร์ (2521 : 105) กล่าวถึงการเลี้ยงสัตว์ของเกษตรกรไทยไว้ว่า การเลี้ยงสัตว์ของเกษตรกรโดยทั่วไปทั่วทุกภาคมักไม่ทำกันเป็นล่ำเป็นสันนักจะมีเลี้ยงเป็นฟาร์มขนาดใหญ่ก็น้อยมาก สัตว์ที่เลี้ยงไว้ใช้งานได้แก่ โค, กระบือ ซึ่งตามปกติเกษตรกรจะเลี้ยงไว้จนกระทั่งไม่สามารถใช้งานได้จึงจะขาย ส่วนสัตว์ที่เลี้ยงไว้เพื่อบริโภค ได้แก่ สุนัข เป็ด ไก่ ปลา สำหรับสุนัขและเป็ดมีเลี้ยงกันเป็นจำนวนน้อย แต่ไก่มีเลี้ยงกันแทบทุกครัวเรือน ส่วนใหญ่เป็นไก่พันธุ์พื้นเมือง

จัญญ (2526:168) ได้กล่าวถึงการเลี้ยงโค กระบือในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยไว้ว่า จำนวนโคและกระบือส่วนใหญ่เลี้ยงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือกว่า 60 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนกระบืออยู่ในภาคอีสาน ส่วน 40 เปอร์เซ็นต์ของโคอยู่ในภาคอีสานเช่นกัน ส่วนภาคเหนือนั้นมีรองลงมาคือ ประมาณ 23 เปอร์เซ็นต์ทั้งโคและกระบือ นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงว่า โค กระบือของประเทศไทยว่าโดยทั่วไปเป็นพันธุ์พื้นเมือง แต่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโคลูกผสมพันธุ์อเมริกันบราห์มันอยู่มาก ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากกรมปศุสัตว์ได้มีโครงการพัฒนาปศุสัตว์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันเป็นโครงการพัฒนาปศุสัตว์ขนาดใหญ่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากธนาคารโลก ร่วมกับเงินงบประมาณของรัฐบาลไทย ซึ่งโครงการเริ่มต้นในปี 2519 และสิ้นสุดการดำเนินงานในปี 2525

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เกียรติศักดิ์ (2521) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทที่กรมส่งเสริมการเกษตร มอบหมายกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของเกษตรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปว่าเกษตรตำบลปฏิบัติตามบทบาท " เกษตรตำบล " ยังไม่ครบถ้วน แต่ถ้าปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายจากกรมส่งเสริมฯ ครบ ก็จะทำให้เกษตรกรผู้นายอมรับมากกว่าเกษตรตำบลที่ปฏิบัติตามบทบาท " เกษตรตำบล " น้อยกว่า

ศักดิ์ศิลป์ (2527) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล(เกษตรตำบล) ในจังหวัดภาคกลางที่อยู่ในโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย ระยะที่ 1 ผลการวิจัยสรุปว่าเกษตรตำบลมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเยี่ยมเยียนเกษตรกรที่บ้านและไร่นา และผ่านเกษตรกรผู้นำ สำหรับแรงจูงใจนั้นแรงจูงใจของเกษตรตำบลอยู่ในระดับต่ำ โดยมีแรงจูงใจที่ดีในด้านความเป็นอิสระและภูมิใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลางด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงาน เกษตรตำบลมีแรงจูงใจต่ำในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ม่วงศรี (2525) ได้ทำการศึกษาบทบาทของครู-อาจารย์เกษตร วิทยาเขตเกษตร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ต่องานส่งเสริมการเกษตรพบว่าวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเกษตรได้ดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในรูปการจัดการฝึกอบรม การออกไปตามหมู่บ้านการทำแปลงสาธิตเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งได้รับผลดี ปัญหาในการดำเนินงานคือความไม่พร้อมเรื่องงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และยานพาหนะ

โคกขันธ์ (2534) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอในภาคใต้พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานปรับปรุงอาหารและพืชอาหารสัตว์ งานพัฒนาสุขภาพสัตว์ งานถ่ายทอดเทคโนโลยี เงิน เดือน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรับปรุงอาหารและพืช อาหารสัตว์

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์มี ความสัมพันธ์ในทางบวกกับลักษณะงาน นโยบาย และการบริหารโอกาสก้าวหน้า การ นิเทศงานของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน และสวัสดิการ

โกสิทธิ์ (2529) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภอในจังหวัดภาคใต้ พบว่า เกษตรอำเภอมีหน้าที่ต้องปฏิบัติในหลายด้านได้แก่ การวางแผนงานส่งเสริมการ เกษตรของอำเภอ การตรวจสอบและการควบคุมการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล การเพิ่ม พูนความรู้ความสามารถให้แก่เกษตรกรตำบล การเป็นที่ปรึกษาและการให้คำแนะนำแก่ เกษตรตำบลในเรื่องโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงานและร่วมประเมินผลการดำเนินการ การรายงาน และให้ข่าวสารข้อมูลแก่หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา การบริหารสำนักงาน และการ ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ตามคำสั่งที่นายอำเภอมอบหมาย สำหรับปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ได้รับวัสดุอุปกรณ์ โครงการล่าช้า และไม่เพียงพอ มีความรู้ความสามารถไม่มากพอในบางเรื่องบาง กิจกรรม บางหน่วยงานไม่ได้กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโครงการในท้องที่มาก และซ้ำซ้อนกัน มีประเภทของรายงานมากและยุ่งยากในการจัดทำรายงาน และมีงาน พิเศษอื่น ๆ ที่จะต้องปฏิบัติมากเกินไป

ทรงศักดิ์ (2528) ได้ศึกษาบทบาทของเกษตรกรอำเภอและเกษตรกรตำบลภาคตะวันออกเฉียง ใต้ตามระบบการฝึกการอบรมและเยี่ยมชม ภายใต้อำเภอได้ปรับปรุงระบบส่งเสริมการ เกษตรของประเทศไทย ได้พบว่าเกษตรกรอำเภอส่วนใหญ่ได้ติดตามการปฏิบัติงานของเกษตรกร ตำบลและให้คำแนะนำเรื่องการจัดทำแปลงสาธิตแปลงทดลอง การคัดเลือกเกษตรกรผู้นำ

และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแก่เกษตรกรตำบล สำหรับเกษตรกรตำบลส่วนใหญ่ จะมีแผนการ เชื่อมเกษตรกรที่กำหนดไว้ ซึ่งส่วนมากจะเชื่อมได้ครบตามแผนที่กำหนดไว้ เกษตรอำเภอส่วนใหญ่มีการวัดความก้าวหน้าของการส่งเสริม และสำรวจข้อมูลการเกษตร ในพื้นที่รับผิดชอบ สำหรับเกษตรกรตำบลนอกจากปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและเชื่อมเขียน แล้ว ยังมีงานอื่นที่ต้องปฏิบัติอีกด้วย เช่น การสำรวจการระบาดของศัตรูพืช การให้ข้อมูลข่าวสารการเกษตรแก่เกษตรกร การให้คำปรึกษาแก่สภาตำบล เป็นต้น

ปัญหาจากการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภอส่วนใหญ่คือ จำนวนเกษตรกรตำบลไม่เพียงพอกับจำนวนครอบครัวเกษตรกร ข้อเสนอแนะคือเพิ่มจำนวนเกษตรกรตำบลรวมถึงควรฝึกอบรมเกษตรกรตำบลก่อนออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ สำหรับปัญหาของเกษตรกรตำบลส่วนใหญ่คือ เกษตรกรไม่มาที่จุดนัดพบ การคมนาคมในท้องที่ไม่สะดวก ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และราคาผลผลิตการเกษตรต่ำและไม่แน่นอน ข้อเสนอแนะของเกษตรกรตำบล คือ ไม่ควรกำหนดจุดเชื่อมตายตัว ควรพัฒนาถนนในหมู่บ้านให้ดีขึ้น รัฐควรประกันราคาผลผลิตและควบคุมราคาปัจจัยการผลิตและพัฒนาระบบชลประทานที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรให้มากยิ่งขึ้น

ตำรง (2523) ได้ศึกษา ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัญหาที่เกิดค่อนข้างมากได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมส่วนใหญ่ไม่สามารถพูดภาษามลายูได้ จึงประสบความลำบากในการติดต่อเข้าถึงเกษตรกร หน่วยงานขาดการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สวัสดิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ในท้องที่ยังไม่ปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและผู้ก่อการร้าย นอกจากนี้ความไม่พร้อมของปัจจัยการผลิต และการตลาดผลผลิตการเกษตรของเกษตรกรก็เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมของเจ้าหน้าที่ด้วย

สุขสันต์ (2527) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าความแตกต่างของอายุราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ความแตกต่างในด้านระดับตำแหน่งตามระบบ ผ.ศ.ไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภอ ความแตกต่างของความคิดเห็นใน

แง่ความพึงพอใจสูงหรือต่ำ. พบว่าความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการนิเทศก์งานของ
สำนักงานเกษตรจังหวัดไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความแตกต่างของความคิด
เห็นต่อการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลโดยตรงต่อขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากอิทธิพลของการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประ
จําปีสองชั้น มากหรือน้อย และความแตกต่างของความคิดเห็นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved