

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์      ความต้องการการนิเทศงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม  
การเกษตร ระดับตำบลในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ชื่อผู้เขียน                      นายอินทร์เนตร    เทพภูนา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ศักดิ์    อังกสิทธิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดุษฎี    ณ ลำปาง	กรรมการ
อาจารย์ รำไพพรรณ    อภิชาติพงษ์ชัย	กรรมการ
อาจารย์ พัฒน์กร    ยาวีไชย	กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการได้รับการนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบล 2) เพื่อศึกษาความต้องการ การนิเทศงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบล 3) เพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบล ในกลุ่มที่ได้รับและไม่ได้รับการนิเทศงาน

กลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบล ในเขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด 50 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 126 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบ t

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบลในเขตภาคเหนือตอนบน ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 39 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 16 ปี อยู่ในระดับ 5 มีพื้นที่รับผิดชอบ 1 ตำบล 10 หมู่บ้าน คราวเรือนเกษตรกรเฉลี่ย 1,288 คราวเรือน รับผิดชอบโครงการส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 4 โครงการ มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่นอกเขตชลประทาน หรือเขตอาศัยน้ำฝน

การได้รับการนิเทศงานและระดับบุคคลในหน่วยงานที่ให้การนิเทศงานในรอบปีงบประมาณ 2540 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบล ส่วนมากได้รับการนิเทศงานเรื่องทุกประเด็น และผู้นิเทศงานในระดับจังหวัดเป็นผู้ให้การนิเทศงานมากที่สุด

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบล ต้องการให้มีการนิเทศงานเป็นทีมๆ ละ 2-3 คน เพื่อเป็นการประหยัดเวลา และงบประมาณ สถานที่นิเทศงานควรจะเป็นพื้นที่ตามประเด็นของการนิเทศ ความถี่ในการนิเทศงานระดับกรม / ภาค ควรนิเทศ 2 เดือน / ครั้ง ระดับจังหวัด / อำเภอ ควรนิเทศ 1 ครั้ง / เดือน ระยะเวลาที่ใช้ในการนิเทศงาน ระดับกรม ครั้งละ 3 ชั่วโมง ระดับภาค 2 ชั่วโมง ระดับจังหวัด / อำเภอ ครั้งละ 1 ชั่วโมง ไม่จำกัดด้านเพศ, อายุ, วุฒิการศึกษาของผู้นิเทศงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ระดับตำบลจำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มได้รับการนิเทศ และไม่ได้รับการนิเทศ พบว่า ด้านระบบส่งเสริม การเกษตรมีระดับความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารงานโครงการ มีระดับความต้องการที่ แตกต่างกัน 4 เรื่อง คือ โครงการใช้อินทรีย์วัตถุบำรุงดิน โครงการปรับโครงสร้างระบบการผลิตการเกษตร (คปร.) การปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ปี 40 และการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้น ด้านการพัฒนางานสถาบันแตกต่างกัน 2 เรื่อง คือ การสร้างฉางเก็บผลผลิต และการฝึกอาชีพแก่เยาวชนเกษตรกร ด้านกิจกรรมงานพิเศษ แตกต่างกันเรื่อง โครงการอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.) นอกนั้นมีระดับความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ กรมส่งเสริมการเกษตรควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ทำหน้าที่นิเทศงานทุกระดับ เพื่อให้การนิเทศงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แผนการนิเทศงานควรจัดให้แน่นอน ผู้ทำหน้าที่นิเทศงานควรจัดเตรียมหาความรู้และประสบการณ์ให้พอเพียง มีความทันสมัยต่อโลกในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และผู้ทำหน้าที่นิเทศงานควรให้การนิเทศงานในลักษณะที่เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศไม่ให้เกิดความเครียดแก่ผู้รับการนิเทศงาน

Thesis Title	Agricultural Extension Supervision Needs of Sub-district Agricultural Extension Workers in the Upper North of Thailand.	
Author	Mr. Innet Thepkuna	
M.S.(Agriculture)	Agricultural Extension	
Examining Committee :	Assoc. Prof. Dr. Pongsak Angkasith	Chairman
	Asst. Prof. Dusdee Nalampang	Member
	Lecturer Rampaipan Apichatpongchai	Member
	Lecturer Patakorn Yawichai	Member

### Abstract

The objectives of this study aimed to 1) investigate the current supervision situation as perceived by Tambon Agricultural Extension Workers (TAEWs) 2) investigate the agricultural extension supervision needs of TAEWs, and 3) compare the needs of supervision between TAEWs who were obtained and were not obtained the supervision.

○ Samples of the study were 126 TAEWs from 8 provinces 50 amphurs in the upper north of Thailand. Questionnaires were used for data collection. Percentage, arithmetic mean, standard deviation and t-test were employed for data analysis.

From research findings it was found that most of the TAEWs were male. Their average age were 39 years old with bachelor degree of education. The average years of government service were 16 years with the position category of 5. Each of them took responsibility of 1 Tambon (10 villages) with 4 projects with the average number of 1,288 households in rainfed areas.

The supervision as perceived by TAEWs in 1997 (fiscal year), most of them received every aspects. Provincial supervisors was the one who provided the supervision most of the time.

Needs of TAEWs on supervision management were team supervision (2-3 persons) in order to save time and budget. Place for supervision should depend on supervision issues. Frequency of supervision at department / regional level should be every two months. The time use of supervision at

department, regional and provincial / district level should be 3, 2 and 1 hours respectively. There should be no limitation of gender, age and educational background of the supervisors.

From the comparison analysis of supervision needs between TAEWs who were obtained and were not obtained the supervision, it was found that there were no difference on agricultural extension system needs. On the contrary, there were some differences on 4 aspects of project administration namely : organic matter uses, the Agricultural Structure and Production System Adjustment Project, maize cultivation in 1997 and fruit production. In additions, there were differences on institution development aspect, i.e., barn establishment and professional training for the youth. Only self-defense voluntary project of special activity aspect was difference. Other than these aspects were no difference.

There are some suggestions emerged from this study. Department of Agricultural Extension should train supervisors at each level on principles and concepts of supervision. Planning on supervision should be certainty. If there are some changes it should be informed beforehand. Supervisors should accumulate the knowledge and experiences according to the current situations. Supervisors should create informal atmosphere on supervision in order to decrease the pressure of TAEWs.