

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพ การบริหารงาน และการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด เอกสาร งานเขียนและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางการประกอบการพิจารณา แยกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของจังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
3. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4. การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายใน (Extrinsic and Intrinsic Motivation)
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Theories of Satisfaction) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะทั่วไปของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่ตั้งและสภาพทางภูมิศาสตร์

จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ทางภาคเหนือไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระหว่างเส้นรุ้ง (ละติจูด) ที่ 17 องศา 38 ลิปดา - 19 องศา 48 ลิปดาเหนือ และเส้นแวง (ลองจิจูด) ที่ 97 องศา 20 ลิปดา - 98 องศา 39 ลิปดาตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานครมากที่สุดในภาคเหนือ มีระยะทางประมาณ 924 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 12,681.259 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,925,812.5 ไร่

ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของภาคเหนือ และเป็นอันดับ 7 ของประเทศ มีความยาวจากเหนือจรดใต้ประมาณ 250 กิโลเมตร และกว้างประมาณ 95 กิโลเมตร

พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นทิวเขาสูงสลับซับซ้อน และยังคงเป็นป่าไม้ตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ โดยมีพื้นที่ป่าไม้ที่เป็นป่าสงวนแห่งชาติ ประมาณ 6,976,650 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 88.02 ที่อุดมสมบูรณ์ โดยมีทิวเขาเรียงตามแนวทิศเหนือ-ใต้ ขนานกัน มีทิวเขาที่สำคัญคือ ทิวเขาแดนลาว อยู่ทางตอนเหนือสุดของจังหวัด เป็นแนวแบ่งเขตแดนประเทศไทยกับประเทศสหภาพพม่า และทิวเขาถนนธงชัย ซึ่งประกอบด้วยทิวเขาเรียงขนานกัน 3 แนว คือ ทิวเขาถนนธงชัยตะวันตก เป็นแนวเขตแดนไทย - สหภาพพม่า ทิวเขาทิศตะวันออกของจังหวัด เป็นแนวแบ่งเขตระหว่างจังหวัดแม่ฮ่องสอนกับเชียงใหม่ ยอดเขาที่สูงที่สุดคือ ยอดเขาแม่ยะ อยู่บริเวณทิวเขาถนนธงชัยตะวันออก ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดในเขตอำเภอปาย ซึ่งสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 2,005 เมตร

จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีลักษณะรูปร่างเรียวยาวจากทิศเหนือจรดทิศใต้ ลักษณะภูมิประเทศประกอบด้วยทิวเขาสูงสลับซับซ้อน ตั้งเรียงขนานกันเป็นแนวเหนือจรดใต้ ทิวเขาสำคัญเรียงจากเหนือลงมา คือ ทิวเขาแดนลาว ทิวเขาถนนธงชัย ซึ่งแบ่งเป็น 3 แนว

จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือและทิศตะวันตก ติดต่อกับประเทศสหภาพพม่า รวม 3 รัฐ คือ รัฐฉานตอนใต้ รัฐคะยา และรัฐคอกทูเล โดยมีเทือกเขาถนนธงชัยตะวันตก แม่น้ำสาละวิน และแม่น้ำเมย เป็นแนวพรมแดนกันระหว่างประเทศ

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอท่าสองยาง จ.ตาก โดยมีแม่น้ำววม และแม่น้ำเงา เป็นแนวเขตจังหวัด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อ.เวียงแหง อ.เชียงดาว อ.แม่แตง อ.แม่แจ่ม อ.ฮอด และอ.อมก๋อย จ.เชียงใหม่ โดยมีเทือกเขาถนนธงชัยกลาง และเทือกเขาถนนธงชัยตะวันออกเป็นแนวเขตจังหวัด

โดยทุกอำเภอของจังหวัดแม่ฮ่องสอน จะมีแนวพรมแดนติดต่อกับประเทศสหภาพพม่า รวมความยาวประมาณ 483 กิโลเมตร โดยเป็นพรมแดนที่เป็นพื้นดินประมาณ 326 กิโลเมตร เป็นแม่น้ำประมาณ 157 กิโลเมตร (แยกเป็นแม่น้ำสาละวิน 127 กิโลเมตร และแม่น้ำเมย 30 กิโลเมตร)

แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ

1. แม่น้ำปาย ต้นน้ำอยู่บริเวณทิวเขาถนนธงชัยบรรจบกับทิวเขาแดนลาว ในเขตอำเภอปาย สายน้ำไหลลงสู่ทางทิศใต้ เมื่อผ่านตัวอำเภอปายแล้วจะหักเหไปทางทิศตะวันตก ผ่านอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนมีความยาวช่วงนี้ประมาณ 135 กิโลเมตร แล้วไหลออกนอกเขตประเทศไทยไปลงแม่น้ำสาละวิน (แม่น้ำคง) ในประเทศพม่า มีลำน้ำสาขาที่สำคัญ เช่น ลำน้ำของ ลำน้ำกลาง ลำน้ำแม่สะงา ลำน้ำแม่สะงี และลำน้ำแม่สะมาด
2. แม่น้ำยวม ต้นน้ำเกิดจากทิวเขาทางตอนใต้ช่องปากเกี๊ยะในอำเภอขุนยวม น้ำไหลไปทางทิศตะวันตก เมื่อเลยอำเภอขุนยวม ลำน้ำจะหักเหไปทางทิศใต้ ผ่านอำเภอแม่สะเรียงยาวประมาณ 215 กิโลเมตร แล้วจึงวกไปทางทิศตะวันตก ลงแม่น้ำเมย (พม่าเรียกว่า ต่องยิบเจ้า) ที่สบเมยอันเป็นบริเวณด้านใต้สุดของจังหวัด มีลำน้ำสาขาที่สำคัญ เช่น ลำน้ำแม่ลาเกี๊ยะ ลำน้ำแม่ลาหลวง ลำน้ำแม่สะเรียง และลำน้ำแม่เงา

ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นจังหวัดที่มีภูมิอากาศแบบร้อนชื้น โดยในฤดูร้อนจะมีอากาศร้อนจัด อากาศหนาวจัดในฤดูหนาว และฝนจะตกชุกในฤดูฝน นอกจากนี้จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีหมอกปกคลุมตลอดทั้งปี ทั้งนี้ มีสาเหตุเนื่องจากลักษณะภูมิประเทศที่เป็นหุบเขาสูง มีพื้นที่อยู่บนที่สูงเหนือระดับน้ำทะเล ทำให้มีอุณหภูมิสูงในตอนกลางวันเนื่องจากถูกแสงแดด ส่วนในตอนกลางคืนจะได้รับอิทธิพลจากลมภูเขา ทำให้อากาศเย็นลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเมื่อความร้อนในตอนกลางวันลอยตัวขึ้นปะทะกับความชื้นของอากาศ จึงทำให้เกิดหมอกปกคลุม โดยทั่วไปในตอนกลางคืนสภาพภูมิอากาศจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนทั้ง 3 ฤดูกาล

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ช่วงระหว่างกลางเดือนกุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม จะมีอากาศร้อนอบอ้าว

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ช่วงกลางเดือนพฤษภาคม - เดือนตุลาคม จะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ทำให้อากาศชุ่มชื้นฝนตกชุกมาก ซึ่งจะมีปริมาณมากที่สุดในเดือนสิงหาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ช่วงเดือนตุลาคม - กลางเดือนกุมภาพันธ์ โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและความกดอากาศสูงจากประเทศจีน อากาศหนาวเย็นมาก

การแบ่งเขตการปกครองของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

จังหวัดแม่ฮ่องสอน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอแม่สะเรียง อำเภอปาย อำเภอขุนยวม อำเภอแม่ลาน้อย อำเภอสบเมยและอำเภอปางมะผ้า มี 44 ตำบล (ไม่รวมตำบลจองคำ ซึ่งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน) มี 415 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 48 แห่ง ประกอบด้วย

เขตการปกครองของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

1. อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน มี 6 ตำบล 68 หมู่บ้าน
2. อำเภอแม่สะเรียง มี 7 ตำบล 77 หมู่บ้าน
3. อำเภอปาย มี 7 ตำบล 62 หมู่บ้าน
4. อำเภอขุนยวม มี 6 ตำบล 43 หมู่บ้าน
5. อำเภอแม่ลาน้อย มี 8 ตำบล 69 หมู่บ้าน
6. อำเภอสบเมย มี 6 ตำบล 58 หมู่บ้าน
7. อำเภอปางมะผ้า มี 4 ตำบล 38 หมู่บ้าน

สภาพทางสังคม

ประชากรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. คนไทยเชื้อสายไทยใหญ่ หรือคนไต เป็นกลุ่มที่อยู่บนพื้นที่ราบ และเป็นประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัด ชาวไทยใหญ่เรียกตัวเองว่า “ไตโหลง” เรียกสั้น ๆ ว่า “ไต” พม่า เรียกว่า “ฉาน” หรือ “ชาน” ชาวไทยใหญ่อพยพมาจากรัฐฉาน ซึ่งเป็นบ้านเมืองเดิมในประเทศพม่าเข้ามาตั้งถิ่นฐานในจังหวัดแม่ฮ่องสอนหลายครั้งหลายคราด้วยกัน แบ่งตามสาเหตุที่เข้ามาได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ
หนึ่ง พวกที่เข้ามาหักร้างถางพงหาที่ทำกิน
สอง พวกที่หนีศึกสงครามเข้ามา
สาม คนในปกครองของอังกฤษที่เข้ามาทำไม้และค้าขาย
2. ชาวไทยภูเขา จะอาศัยและประกอบอาชีพอยู่บนพื้นที่สูงมีจำนวนใกล้เคียงกับคนเชื้อสายไทยใหญ่ โดยชาวไทยภูเขาจะอยู่ในทุกอำเภอ มีทั้งหมด 576 กลุ่มบ้าน ประกอบด้วยเผ่าต่าง ๆ ดังนี้

- กะเหรี่ยง เป็นชนเผ่าที่มีประชากรมากที่สุดของชาวไทยภูเขา คือ ประมาณร้อยละ 79.3 จะตั้งถิ่นฐานอยู่ทุกอำเภอ เป็นกลุ่มชนที่อาศัยในดินแดนแถบนี้มาช้านาน บางหมู่บ้านมีอายุมากกว่า 100 ปี กะเหรี่ยงในแม่ฮ่องสอนมีสองกลุ่ม คือ กะเหรี่ยงโปว์ พบมากที่ อ.แม่สะเรียง อ.สบเมย กับกะเหรี่ยงสะกอพบอยู่ทุกอำเภอ
- มูเซอ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มูเซอแดง และมูเซอดำ
- ลีซอ พบได้ใน อ.ปาย และ อ.ปางมะผ้า
- ลัวะ เป็นกลุ่มชนที่อาศัยในดินแดนล้านนา รวมถึงแม่ฮ่องสอนมาตั้งแต่โบราณ ปัจจุบันชาวลัวะอพยพขึ้นไปอยู่บนพื้นที่ภูเขาสูง ตั้งชุมชนเป็นแนวยาวไปตามสันเขา พบได้มากที่เขตรอยต่อ อ.แม่ลาน้อย กับ อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่
- แม้วหรือม้ง เป็นกลุ่มชาวเขาที่มีประชากรน้อยที่สุดในแม่ฮ่องสอน แต่มีอยู่ทุกอำเภอ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ม้งขาวและม้งลาย ซึ่งเรียกจากสีกระโปรงของผู้หญิงชาวม้งนั่นเอง
- ปาดอง หรือกะเหรี่ยงคอยาว ปัจจุบันมีอยู่ที่บ้านในสอย บ้านน้ำเพียงดิน และบ้านห้วยเสือเต่า ในเขตอำเภอเมือง
- จีนฮ่อ เป็นกลุ่มชาวจีนที่เป็นอดีตทหารกองพล 93 ที่หนีภัยทางการเมืองเข้ามาในประเทศไทย อยู่ที่ อ.ปาย อ.ปางมะผ้า และ อ.เมือง บางแห่งตั้งเป็นชุมชนถาวรมีเฉพาะชาวจีนฮ่อเท่านั้น เช่น หมู่บ้านสันติสุข อ.ปาย และหมู่บ้านแม่ฮ่อ อ.เมือง

การคมนาคม

1. ทางเครื่องบิน

เชียงใหม่ - แม่ฮ่องสอน

แม่ฮ่องสอน - เชียงใหม่

TG.190 - ออก 11.00 น. ถึง 11.35 น.

TG.191 - ออก 11.55 น. ถึง 12.30 น.

TG.192 - ออก 13.50 น. ถึง 14.25 น.

TG.193 - ออก 14.45 น. ถึง 15.20 น.

TG.196 - ออก 16.10 น. ถึง 16.45 น.

TG.197 - ออก 17.05 น. ถึง 17.40 น.

2. ทางรถยนต์

2.1 ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 108 จากจังหวัดเชียงใหม่ – ผ่านอำเภอหางดง – อำเภอสันป่าตอง – อำเภอดอยหล่อ – อำเภอจอมทอง – อำเภอฮอด – อำเภอแม่สะเรียง – อำเภอแม่ลาน้อย – อำเภอขุนยวม – อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน รวมระยะทางประมาณ

380 กิโลเมตร เป็นถนนลาดยางตลอดเส้นทาง ถนนมีลักษณะคดเคี้ยว ลาดชันขึ้นลงไปตามแนวเขา มีจำนวนโค้งมากถึง 1,864 โค้ง ใช้เวลาเดินทางประมาณ 7-8 ชั่วโมง

2.2 ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 1095 เริ่มต้นจาก อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ไปทางทิศเหนือผ่านอำเภอปางมะผ้า - อำเภอปาย ไปบรรจบทางหลวงแผ่นดินสายเชียงใหม่ - ฝาง ที่บ้านแม่มาลัย อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ระยะทางยาวประมาณ 220 กิโลเมตร เป็นถนนลาดยางตลอดสาย ถนนคดเคี้ยวและสูงชันมากกว่าทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 108 ใช้เวลาเดินทางประมาณ 5 - 6 ชั่วโมง

2.3 ทางหลวงหมายเลข 1085 จากอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผ่านอำเภอท่าสองยาง - อำเภอสบเมย - อำเภอแม่สะเรียง - อำเภอแม่ลาน้อย - อำเภอขุนยวม - อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน รวมระยะทางประมาณ 397 กิโลเมตร เป็นถนนลาดยางตลอดเส้นทาง ถนนมีลักษณะคดเคี้ยว เป็นบางช่วง เส้นทางค่อนข้างเปลี่ยวเพราะมีคนใช้น้อย จึงไม่ควรเดินทางช่วงเวลากลางคืน แต่เป็นเส้นทางที่สวยงามมาก เพราะป่าทั้ง 2 ข้างทางยังมีความสมบูรณ์มาก ใช้เวลาเดินทางจากอำเภอแม่สอด ถึงอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ประมาณ 8 - 10 ชั่วโมง

ข้อมูลด้านประชากร

อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ประชากร (คน)	ครัวเรือน ทั้งหมด	ครัวเรือน เกษตรกร
เมือง	6	68	55,627	20,155	6,598
ขุนยวม	6	43	21,750	6,828	5,182
ปาย	7	62	30,065	11,168	6,283
แม่สะเรียง	7	77	51,423	18,119	7,041
แม่ลาน้อย	8	69	34,499	9,653	7,387
สบเมย	6	58	41,380	13,010	5,791
ปางมะผ้า	4	38	20,251	6,307	3,510
รวม	44	415	296,419	98,665	41,792

ที่มา : ปกครองจังหวัดแม่ฮ่องสอน กันยายน 2551

การส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

วิสัยทัศน์สำนักงานเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอน

พัฒนาองค์ความรู้สู่การผลิตพืชปลอดภัย เพิ่มพูนรายได้เกษตรกร ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
2. ประสานและดำเนินงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือภัยธรรมชาติ
3. ศึกษาพัฒนาและดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการผลิต และการจัดการผลผลิต
4. ประสานงานและดำเนินโครงการพระราชดำริ
5. ศึกษาวิเคราะห์สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรทุกระดับ
6. พัฒนาสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์การเกษตร
7. สนับสนุนการดำเนินการของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างและพัฒนาความรู้แบบมีส่วนร่วม
2. ส่งเสริมการผลิตพืชปลอดภัยและได้มาตรฐาน
3. พัฒนาองค์กรเกษตรกร เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร และช่องทางการตลาด
4. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรแบบมีส่วนร่วม
5. ส่งเสริมการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในครัวเรือนเกษตรกร

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล

1. สำนักงานเกษตรอำเภอปายมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 4 ราย
2. สำนักงานเกษตรอำเภอปางมะผ้ามีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 2 ราย
3. สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 4 ราย
4. สำนักงานเกษตรอำเภอขุนยวมมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 4 ราย

5. สำนักงานเกษตรอำเภอแม่ลาน้อยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 6 ราย
6. สำนักงานเกษตรอำเภอแม่สะเรียงมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 6 ราย
7. สำนักงานเกษตรอำเภอสบเมยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 4 ราย

ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเกษตรอำเภอ

อำเภอ	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	ตำบล	หมู่บ้าน	ประชากร (คน)	ครัวเรือน ทั้งหมด	ครัวเรือน เกษตรกร
เมือง	4	6	68	55,627	20,155	6,598
ขุนยวม	4	6	43	21,750	6,828	5,182
ปาย	4	7	62	30,065	11,168	6,283
แม่สะเรียง	6	7	77	51,423	18,119	7,041
แม่ลาน้อย	6	8	69	34,499	9,653	7,387
สบเมย	3	6	58	41,380	13,010	5,791
ปางมะผ้า	2	4	38	20,251	6,307	3,510
รวม	30	44	415	296,419	98,665	41,792

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัด แม่ฮ่องสอน (2554)

2. หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

หน้าที่ความรับผิดชอบ

มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่และชุมชน ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตการจัดการผลผลิตพืช ประมงน้ำจืดและปศุสัตว์ขึ้นพื้นฐาน ให้บริการส่งเสริมอาชีพการเกษตร และดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจของชุมชน ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

1. รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ เกษตรกร และชุมชนเพื่อเป็นข้อมูล และแนวทางการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ

2. ส่งเสริม ถ่ายทอด และประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตการจัดการผลผลิตทางการเกษตรด้านพืช ประมงน้ำจืดและปศุสัตว์ขั้นพื้นฐาน และบริการส่งเสริมอาชีพการเกษตร
3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพการเกษตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายของเกษตรกร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพและพึ่งพาตนเอง
4. ให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร
5. ดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และมาตรการส่งเสริมการเกษตร
6. ประสานการแก้ไขปัญหาการผลิตแก่เกษตรกร และการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
7. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่
8. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร

ได้มีนักวิชาการสาขาการส่งเสริมการเกษตรหลายท่านได้ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร สรุปได้ดังนี้

กรมส่งเสริมการเกษตร (2523: 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การส่งเสริมการเกษตร คือ การนำความรู้ต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ในการเกษตรไปถ่ายทอดเผยแพร่และแนะนำให้แก่เกษตรกรด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อชักจูงให้เกษตรกรได้นำไปเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิถีปฏิบัติของตนให้ดีขึ้น และใช้โดยประหยัด กับรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไว้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับปัญญา (2529: 83) ซึ่งกล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร มาจากคำว่า Agriculture Extension หมายถึง การบริการ การให้หรือถ่ายทอดความรู้ทางการเกษตรไปยังเกษตรกรหรือประชาชนทั่วไป ให้มีความรู้ทางการเกษตร อันจะเป็นผลดีต่ออาชีพหรือต่อการเกษตรโดยรวม นอกจากนี้ พงษ์ศักดิ์ (2527: 33) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการเกษตรว่า คือ การถ่ายทอดหรือเผยแพร่ ประกอบกับการแนะนำหรือบริการความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับศิลปะและวิทยาการแผนใหม่ ให้แก่เกษตรกรที่ยังไม่รู้หรือยังไม่เข้าใจถูกต้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ให้เกษตรกรนำไปคิด ตกลงใจ และปฏิบัติงานตาม อันจะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มรายได้ ทำนองเดียวกับ บุญธรรม (2536: 28) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร คือการนำความรู้ วิธีการและเทคนิคใหม่ๆ ทางการเกษตรไปแนะนำเผยแพร่ให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกร แล้วติดตามให้

คำแนะนำช่วยเหลือจนบังเกิดผลสำเร็จ ขณะเดียวกันก็นำเอาปัญหาต่างๆ ทางการเกษตรมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข

ในขณะที่ ดิเรก (2527: 10) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตร (Agricultural Extension Work) คือกระบวนการในการให้การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งรวมทั้งการบริการแก่บุคคลเป้าหมายที่เป็นเกษตรกรและครอบครัว โดยให้บุคคลเป้าหมายเหล่านี้เรียนรู้โดยการกระทำด้วยตนเองและช่วยตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงการกินคืออยู่ดีของชุมชน โดยส่วนรวม ทั้งนี้ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนการพัฒนาประชาชนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ท่านอง (2525: 4) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรเป็นเรื่องของการให้การศึกษาให้กับคนทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกร แม่บ้าน และบุตรหลาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอและสนับสนุนให้บุคคลดังกล่าวเข้าใจ ตระหนัก และสามารถแก้ปัญหาอันเกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของตนเอง

จากความหมายของการส่งเสริมการเกษตรดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรได้ว่า งานส่งเสริมการเกษตร คือ กระบวนการในการให้การศึกษาและเผยแพร่วิธีการเกษตรหรือเทคโนโลยีการเกษตรให้แก่เกษตรกร และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แนะแนวทางให้เกษตรกรนำวิธีการ และเทคโนโลยีเหล่านั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและสร้างกำไรสูงสุด รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันก่อให้เกิดการพัฒนาความเป็นอยู่ของครอบครัวและชุมชน

3. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องอาศัยการจูงใจเพื่อกระตุ้นในการทำงานให้คนได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น ประการที่สอง ในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่างๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น โดยทางเลือกเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้ายก็คือ การรักษาระดับพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่

อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคล

4. การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายใน (Extrinsic and Intrinsic Motivation)

การจูงใจภายในเป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน การอยากทำงานเพราะอยากท้าทาย ความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น (สุเทพ, 2549)

ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพียง 2 ทฤษฎี โดยทฤษฎีเหล่านี้ต่างพยายามระบุประเภทความต้องการของมนุษย์ และศึกษาว่าเงื่อนไขอย่างไรที่ความต้องการแต่ละประเภทจะก่อให้เกิดการจูงใจขึ้นแก่บุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ความต้องการทางกายก็ดี หรือทางจิตวิทยาก็ดีเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตอบสนองได้โดยใช้แรงจูงใจเฉพาะอย่าง รายละเอียดในแต่ละทฤษฎีความต้องการ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจของอับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) (กิตติชาญ และคณะ, 2548) เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีดังนี้

- 1.1 ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต
- 1.2 ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก แต่จะสามารถจูงใจได้จากความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
- 1.3 ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาได้ในช่วงตอนนี้ ขอให้ทำความเข้าใจกับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ พอเป็นสังเขป
 - 1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการในปัจจุบันดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ปัสสาวะ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

ความต้องการทางด้านร่างกายนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือ เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับตอบสนองเลย มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ก็จะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคม ความมีชื่อเสียง หรือความสำเร็จในชีวิต คือ เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด (Survival)

1.3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการความปลอดภัยจะอยู่ในระดับสูงขึ้น ไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยหมายถึงการให้ความแน่นอนในการทำงาน หรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งในด้านการเงินแก่คนงาน ในปัจจุบันนี้เห็นว่าสหภาพแรงงาน (Labor Union) ต่างๆ จะพยายามให้เกิดการตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงแก่คนงานให้มากขึ้น ไม่เพียงแต่ความต้องการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่ก็ยังมีความต้องการที่จะให้เพิ่มความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์อื่นๆ ด้วย

1.3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือรวมกับกลุ่ม หรือความต้องการอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ ความต้องการเพื่อน เป็นต้น

1.3.4 ความต้องการมีชื่อเสียง หรืออยากเด่นอยากดัง (Esteem Needs) ความต้องการมีชื่อเสียงนี้เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้น ไป อันได้แก่ความต้องการให้บุคคลอื่นให้ความยกย่องสรรเสริญ ซึ่งปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือสร้างจุดเด่นในเรื่องต่างๆ

1.3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need or Self Fulfillment) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์ เช่น บางคนต้องการเป็นนักแสดง บางคนต้องการเป็นนักเขียนที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายที่ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยที่ดี เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาที่ดี มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) มาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการทางร่างกายก่อนจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคม ตามลำดับต่อไป

เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีก โดยผู้นั้นจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา ที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตาม และผลวิจัยชี้ว่ามนุษย์แต่ละคนมีระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจต่างกัน ทั้งนี้มิใช่ทุกคนที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงจากการทำงาน

2. ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor)

บางคนเรียกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของเฟเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Federick Herzberg) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เฮอริชเบอร์กได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิตสเบิร์กของสหรัฐอเมริกาจำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีหลายๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบที่น่าสนใจว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่าส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี หรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job Context) เฮอริชเบอร์ก จึงสรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจใน

งาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดยเฮอริชเบอร์กเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือการได้มีความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of Growth) การได้รับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่งเฮอริชเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of Supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) ความมั่นคงในงาน (Job Security) สภาพการทำงาน (Working Condition) และค่าจ้าง (Pay) เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยรวมกัน จึงเรียกว่าทฤษฎี ปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก เชื่อว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮอริชเบอร์กจึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Theories of Satisfaction) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง บลูมมั้น (2537) กล่าวว่าไว้ว่าความพึงพอใจในงานบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้น ถ้าหากบุคคลในองค์กรใดก็ตามมีความพึงพอใจในงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน

ลาออกจากงานหรือ อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใน องค์กรใดก็ตามมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน หลายๆ คนอาจจะมองว่าเป็นเรื่องเดียวกัน แต่ในความหมายแล้วความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกของงาน หรือความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งเป็นเรื่องของทัศนคติ แต่สำหรับแรงจูงใจนั้นเป็นผลจากความรู้สึก ที่บุคคลเกิดความต้องการ หรือถูกกระตุ้นด้วยแรงขับซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อการทำงานของแต่ละบุคคล จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม
- 2) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนความสามารถในงานที่ทำ
- 3) ความพอใจในการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความพึงพอใจในการจัดการ
- 4) ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง รู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ
- 5) ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด
- 6) การบังคับบัญชา มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
- 7) ลักษณะทางสังคม หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ได้ อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
- 8) การคมนาคมและการสื่อสารมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้นน้อยต่างกัน
- 9) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นน้อยต่างกัน
- 10) สิ่งตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัยก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

สมยศ (2540) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) โอกาสความก้าวหน้า บุคลากรในองค์กรต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปสู่ระดับสูง

- 2) แรงจูงใจทางการเงิน บุคคลจะถูกจูงใจด้วยเงินที่ได้มาจากค่าตอบแทนต่างๆ รวมถึงสวัสดิการที่หน่วยงานสามารถตอบสนองความพึงพอใจอย่างเต็มที่
- 3) ความท้าทายของงาน บุคลากรหลายคนถูกจูงใจด้วยความท้าทายของงานในขณะนี้ผู้บริหารควรที่จะทำให้งานเกิดความท้าทาย แต่สิ่งที่ควรระมัดระวัง คือ ความท้าทายสำหรับบุคลากรคนหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับพนักงานอีกคน
- 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน บุคลากรในหน่วยงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น หากได้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสภาพแวดล้อมปฏิบัติงาน
- 5) ความรับผิดชอบและอำนาจ บุคลากรจำนวนมากมีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความพึงพอใจในโอกาสที่จะมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นซึ่งในด้านนี้ผู้บริหารสามารถใช้การวางแผนการเลื่อนตำแหน่ง อำนาจความรับผิดชอบให้มากขึ้นเป็นวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 6) โอกาสในด้านพัฒนาการส่วนบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่แล้วต้องการพัฒนาในด้านทักษะความสามารถทางวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การให้สัตยาบัน การให้โอกาสบุคคลมีการพัฒนาทางความสามารถเพิ่มขึ้น
- 7) ความมั่นคง ความต้องการมั่นคงของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งเรื่องของความมั่นคงเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำหน้าที่ด้วยความพึงพอใจและบุคลากรจะแสวงหางานที่มีความมั่นคง
- 8) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพ หากได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- 9) ความต้องการของบุคลากรที่มีความแตกต่าง จะขึ้นอยู่กับภูมิหลัง วัฒนธรรม การศึกษา ความทะเยอทะยาน เป็นต้น ความแตกต่างเหล่านี้จะทำให้ความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน
- 10) ความต้องการของบุคลากรที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคคลที่เพิ่งจะทำงานใหม่ๆ อาจจะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติด้วยเรื่องความสำเร็จของงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 11) สภาวะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคคล และองค์กรจะมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น

ณัฐพงษ์ (2526) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการทำงาน โดยได้พิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สภาพการปฏิบัติงาน
- 2) ความเพียงพอของรายได้
- 3) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ
- 7) ความมั่นคงปลอดภัย
- 8) การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 9) โอกาสความก้าวหน้า
- 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน
- 11) ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
- 12) ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
- 13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
- 15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
- 16) สภาพความพอใจในงาน
- 17) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
- 18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 19) ความยุติธรรมในระบบงาน
- 20) สวัสดิการในหน่วยงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยอยู่หลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะใช้แนวคิดดังกล่าวมาประกอบเพื่อทดสอบสมมติฐานว่ามีความเกี่ยวข้องกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้มากน้อยเพียงใด

6. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการได้แสดงข้อคิดเห็นไว้หลายๆ ท่าน ซึ่งก็มีลักษณะที่คล้ายกันในด้านที่วัดคือความสามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายที่สามารถประเมินได้ การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ซึ่งบางหน่วยงานจะมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI: key Performance Indicator) ไว้โดยจะต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถแสดงให้เห็นถึงเป้าหมาย ของงานเปรียบเทียบกับพันธกิจขององค์กรซึ่งทั้งสองสิ่งที่กล่าวมานี้จะต้องมีความสอดคล้องกันด้วย เพราะหากไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ไม่เหมาะสม จะทำให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงาน และทำให้การตัดสินใจผิดพลาด

ธงชัย (2541) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แ่ไหนในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในระบบราชการว่า มีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการ ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

สมยศ (2540) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าความมีประสิทธิภาพในองค์กรไม่ได้หมายถึงแต่เฉพาะแต่เพียงบุคลากรเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหารองค์กรและความเป็นผู้นำอีกด้วย เพราะในการพิจารณาถึงความมีประสิทธิภาพ จะรวมความสนใจอยู่ที่การประเมินผลที่เกิดขึ้นของผู้นำหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง ผลที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะที่สำคัญที่สุดของความมีประสิทธิภาพคือความสัมพันธ์ของความมีประสิทธิภาพที่มีต่อองค์กร โดย

ส่วนรวม ได้ชี้ให้เห็นถึงตัวแปรต้น 3 อย่าง สาเหตุ สอดแทรก และผลผลิตที่มีประโยชน์ในควมมี ประสิทธิภาพ ดังความสัมพันธ์ ดังนี้



รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นสาเหตุ ตัวแปรต้นสอดแทรก และตัวแปรต้นผลผลิต

ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ตัวเป็นไปตามภาพที่ 2.1 ระดับหรือภาวะของตัวแปรต้นสอดแทรกถูกสร้างขึ้นโดยตัวแปรต้นสาเหตุเป็นส่วนใหญ่ และตัวแปรต้นสอดแทรกเหล่านี้มี อิทธิพลต่อตัวแปรต้นผลผลิต สมาชิกขององค์กรที่พยายามจะปรับปรุงตัวแปรต้นสอดแทรกให้ดีขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงตัวแปรต้นเหล่านี้ โดยตรงจะประสบความสำเร็จน้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงตัวแปรต้น สาเหตุโดยตรง ในทำนองเดียวกันความพยายามปรับปรุงตัวแปรต้นผลผลิตให้ดีขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงตัวแปรต้นสอดแทรกจะมีประสิทธิภาพน้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงตัวแปรต้นสาเหตุด้วย

ในการส่งเสริมประสิทธิภาพของส่วนราชการต่างๆ กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้าน การเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา และประสิทธิภาพสามารถเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- 1) ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต เช่นการใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ด้านกระบวนการบริหาร เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิม

- 3) ด้านผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของประชาชน

สำหรับประสิทธิภาพเชิงเปรียบเทียบนั้นได้กล่าวไว้ ดังนี้

- 1) เปรียบเทียบกับองค์กรที่ทำงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกัน
- 2) เปรียบเทียบกับผลงานของตนเองในอดีต ในแง่ของมูลค่าหรือผลิตภาพ หรือสินทรัพย์ซึ่งการเปรียบเทียบโดยวิธีนี้จะใช้วัดประสิทธิภาพในช่วงระยะเวลาที่ต่างกัน
- 3) เปรียบเทียบกับศักยภาพ จิตความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา ใช้เปรียบเทียบว่าเราทำงานได้เต็มจิตความสามารถหรือไม่
- 4) เปรียบเทียบความรวดเร็วในการทำงาน
- 5) เปรียบเทียบคุณภาพของงาน
- 6) เปรียบเทียบกับความพอใจผู้ทำงาน

สำหรับระบบราชการไทยนั้นมีการแลกเปลี่ยนมาเรื่อยๆ ตามลำดับ แต่ก็ยังมีปัญหาและข้อวิพากษ์เสมอว่า ระบบราชการเป็นระบบที่ไร้ประสิทธิภาพ เพราะเมื่อวัดผลแล้วจะพบว่าเกิดความไม่คุ้มค่าโดยประเมินจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งพอจะสรุปสภาพปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาจากความไม่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ ที่ใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมากแต่ได้ผลงานน้อย และขาดคุณภาพการดำเนินงานมีความล่าช้า มีขั้นตอนที่ซับซ้อนและมากมาย มีการทุจริตคอร์รัปชัน ในทุกระดับคุณภาพของการบริการไม่ดี ข้าราชการขาดการพัฒนาตนเอง สายการบังคับบัญชายาว เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่รวมอำนาจไว้ส่วนกลาง ไม่มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ขั้นตอนการปฏิบัติจึงยาวและล่าช้าในกระบวนการตัดสินใจ เทคโนโลยีล้ำสมัยหรือข้าราชการไม่สามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานด้านเอกสารไม่จำเป็นมีมาก ทำให้เกิดปัญหาล่าช้า

หลังจากที่ได้มีการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่เมื่อปีพ.ศ. 2545 ทางสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สพข.) ได้มุ่งเน้นที่การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและได้กล่าวถึงความมีประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นการเปรียบเทียบกันระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลผลิต ซึ่งเป็นการสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าที่น้อยกว่า แสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้าซึ่งหมายถึงองค์กรนี้มีประสิทธิภาพ สัดส่วนนี้สามารถทำให้ดีขึ้นได้โดยการปรับปรุงผลิตภาพ คือการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ขณะที่ปัจจัยนำเข้าคงที่ หรือโดยการประหยัด คือรักษาระดับผลผลิตให้คงที่ แต่จะลดปัจจัยนำเข้าลง ส่วนความมีประสิทธิภาพ คือการเปรียบเทียบระหว่าง วัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการซึ่ง หมายถึงระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งใจไว้ล่วงหน้าของโครงการนั้นๆ ว่าได้ผลลัพธ์ตาม วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เพียงไร ความมีประสิทธิภาพจะมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์และได้นำเสนอกรอบแนวความคิดในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงาน (ประหยัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ) ไว้ ดังนี้

ความมีประสิทธิภาพในส่วนนี้เป็นประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้ว่าในการปฏิบัติงานเมื่อผลงานหรือโครงการที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพแล้วจะทำให้พัฒนาองค์กร ในที่นี้หมายถึงภาคส่วนของราชการก็จะเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะมีการนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาทำการวิเคราะห์เพื่อให้มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างทันกับเหตุการณ์ รวมถึงทำให้สามารถปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหลายที่ได้กล่าวมาแล้วจะพบว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันก็เพียงประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎีก็ยังคงมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ต่อไปไม่จบไม่สิ้น ดังนั้นในฐานะหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลจึงต้องรู้จักประยุกต์ประเด็น การจูงใจที่ทุกทฤษฎีมีความเห็นสอดคล้องกันนำไปใช้กับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม แต่มิได้หมายความว่าทุกประเด็นดังกล่าวจะสามารถใช้ได้กับทุกคนเพียงแต่มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น

อย่างไรก็ตามจากภาพดังกล่าวแม้ว่าแรงจูงใจจะมีความสำคัญต่อผลงาน (Job Performance) ที่ออกมาก็ตาม แต่ทฤษฎีความคาดหวังยอมรับว่ายังมีปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญไม่น้อยต่อผลงานเช่นกัน ได้แก่

- 1) ทักษะและความสามารถของพนักงาน (Skills and Abilities of Employees) ซึ่งเป็นความจริงว่าแต่ละคนจะเหมาะสมกับงานไม่เหมือนกันเพราะมีความแตกต่างกันทางด้านทักษะและความสามารถ จึงเกิดหลักการบริหารว่า “Put the Right Man on the Right Job” หรือ “จัดคนให้ตรงกับงาน” ซึ่งจะเห็นได้ง่ายจากการคัดนักกีฬา เช่น นักบาสเกตบอลต้องสูง คล่องแคล่วแข็งแรง แต่นักยิมนาสติกไม่สูงแต่คล่องแคล่วแข็งแรงและทรงตัวดี เป็นต้น
- 2) การรับรู้บทบาทของตนเอง (Role Perceptions) ทฤษฎีความคาดหวังเห็นว่าถ้าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจต่องานที่ได้รับมอบหมายได้ก็จะทำให้ผลงานดีไปด้วย กล่าวคือ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานของพนักงานต้องตรงกับบทบาทหน้าที่ซึ่งกำหนดโดยงาน ดังนั้นการ

ไม่เข้าใจหน้าที่ที่แท้จริงจึงเป็นปัญหาพฤติกรรมองค์กรอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจถดถอยลงและองค์กรได้ผลงานที่ไม่ดีด้วยเช่นกัน

- 3) การได้รับโอกาสในการทำงาน (Opportunities of Perform Job) แม้ว่าพนักงานจะมีความรู้ความสามารถสูง ตั้งใจที่จะทำงาน แต่ถ้าไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ เช่น ถูกกำหนดให้อยู่ในงานที่ไม่ตรงกับความสามารถที่มี ถูกกีดกันไม่ให้มีโอกาสดูแลความสามารถเพราะเหตุจากการเมืองภายใน ถูกให้รับผิดชอบงานสำคัญโดยไม่ให้ทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของโอกาสทั้งสิ้นซึ่งมีส่วนกระทบต่อผลงานและกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น

จึงสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญในที่นี้ได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังถือว่าแรงจูงใจเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่กระทบต่อผลงาน แต่เมื่อแรงจูงใจรวมกับปัจจัยอื่น เช่น ทักษะและความสามารถของพนักงาน ความสามารถเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานและการได้รับ โอกาสดีที่เหมาะสมแล้ว เชื่อได้ว่าผลงานของพนักงานย่อมดีตามไปด้วย (สุเทพ, 2550)

การส่งเสริมและพัฒนากษะ

ปัญหาในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร

ปัญญา (2527: 227-232) กล่าวว่าปัญหาที่ทำให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรได้แก่

1. ปัญหาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ปัญหาทางด้านนี้ เช่น ปัญหาที่เกษตรกรไม่สามารถจะแก้ไขได้ เพียงแต่หาทางป้องกันปรับปรุงให้ดีขึ้นเท่านั้น ปัญหาดังกล่าวได้แก่ปัญหาสภาพของดินไม่เหมาะสมเป็นกรดมากเกินไป เป็นด่างมากเกินไป ดินเค็ม ดินเป็นพิษ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ดินมีความลาดชัน ดินมีสมรรถนะในการผลิตต่ำ น้ำเป็นพิษ มีแหล่งน้ำจำกัด การตกของฝนที่ไม่สม่ำเสมอก่อให้เกิดความยากลำบากต่อการจัดระบบการปลูกพืช ตลอดจนปัญหาด้านโรค แมลงศัตรูพืชและวัชพืชด้วย
2. ปัญหาจากปัจจัยการผลิตเกษตร ปัจจัยการผลิตทางเกษตรยังจัดหาได้ยาก มีราคาแพง ขาดมาตรฐาน ยกตัวอย่าง เช่น ปุ๋ยเคมี ประเทศไทยยังต้องสั่งซื้อปุ๋ยมาจากต่างประเทศเป็นจำนวนมากด้วยราคาแพง ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงกว่าที่ควรเป็น นอกจากนั้นทัศนคติความเชื่อและค่านิยมของเกษตรกร ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานส่งเสริม

การเกษตร เพราะเกษตรกรจะไม่เชื่อในความรู้ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมนำไปให้ ขัดต่อความเชื่อ และทัศนคติของเกษตรกร

3. ปัญหาจากเกษตรกรเอง เกษตรกรไทยมีการศึกษาค่ำ มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำหรือที่เรียกว่ายากจน มีหนี้สิน ชาติที่กินทำกิน เกษตรกรละทิ้งนาไร่ของตนเองและอพยพเข้าไปใช้แรงงานในเมืองหรือยังตลาดแรงงานต่างประเทศ เกษตรกรยากจนมีมากที่สุดมากกว่าเกษตรกรระดับปานกลาง และเกษตรกรระดับสูงมีน้อยที่สุดโดยมากจะเป็นนายทุน นอกจากนั้นยังมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยที่เกิดขึ้นกับเกษตรกร เกษตรกรขาดแคลนอาหารที่เป็นโภชนะที่มีคุณค่า จึงทำให้ร่างกายอ่อนแอ มีโรคและเจ็บป่วย
4. ปัญหาจากสื่อที่ใช้ในการส่งเสริม การใช้สื่อในการส่งเสริมการเกษตรมีมากมายปัญหาที่พบจากสื่อที่ใช้ อย่างเช่น สื่อสิ่งพิมพ์ เกษตรกรเป็นจำนวนมากมีการศึกษาค่ำ อ่านหนังสือไม่ออก เรียกว่าลืมนหนังสือไปแล้วทั้งๆ ที่เคยจบประถมศึกษาปีที่ 4 หรือต่ำกว่านั้น ดังนั้นสื่อที่ใช้ด้านสิ่งพิมพ์จึงมีปัญหา นอกจากนั้นสื่อทางด้านวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ ถึงแม้จะใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประโยชน์มาก เพราะเกษตรกรได้เห็นทั้งภาพและได้ยินทั้งเนื้อหาสาระแต่ปัญหาอยู่ที่ว่าเกษตรกรสนใจรายการที่ออกแก่ไหน รายการที่ออกอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับเกษตรกรเพียงใด การใช้สื่อต่างๆ นั้นมีความต่อเนื่องกันอย่างไร

ความไม่เข้าใจบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมก็เป็นปัญหาอีกปัญหาหนึ่งที่มีผลต่อการทำการส่งเสริม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมที่ใหม่คิดว่าตนเองเป็นเจ้าหน้าที่ของบ้านเมือง การติดต่อพูดคุยกับเกษตรกรอาจขาดการให้เกียรติและไม่ได้คิดว่าตนเองมีบทบาทให้บริการความรู้ทางเกษตรแก่เกษตรกร จึงทำให้เกษตรกรไม่ชอบพฤติกรรมแสดงออกของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริม ปัญหานี้เป็นปัญหาที่น่าเห็นใจเจ้าหน้าที่ส่งเสริม เพราะการอยู่ในชนบทจะต้องรับงานหลายงานนอกเหนือจากงานที่เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ทำให้ต้องเสียเวลาไปกับงานอื่นๆ ซึ่งโดยมากจะเป็นเรื่องถูกเชิญไปประชุม ช่วยบรรยายความรู้การเกษตร ดังนั้นงานหลักที่ทำอยู่จึงขาดความต่อเนื่อง การเข้าหาและพบเกษตรกรจึงน้อย

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรก่อนที่จะให้ออกไปประจำ ณ ตำบลใดตำบลหนึ่งยังมีน้อย โดยมากจะจัดปฐมนิเทศให้บ้างก่อนส่งออกไปประจำตำบลโดยระดับจังหวัดหรือระดับอำเภอ และเรื่องปฐมนิเทศมักจะเป็นเรื่องที่ไม่เจาะลึกถึงบทบาทหน้าที่สิ่งที่เจ้าหน้าที่ควรทำ ซึ่งปัญหาวิเคราะห์และแนะแนวทางของการดำเนินงานให้สำเร็จ

5. ปัญหาจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในที่นี้จะขอให้กำหนดให้แคบลงไปในระดับท้องถิ่นคือระดับตำบล ซึ่งทำหน้าที่โดยตรงกับเกษตรกรทั้งหมด เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเกษตรระดับตำบลโดยทั่วไปแล้วจะสำเร็จวุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเกิดจากความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากการศึกษาที่ได้รับมายังไม่เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของเกษตรกรและประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ในหลายๆ กรณีก็ยังไม่สู้เกษตรกรไม่ได้ นอกจากนั้นยังมีปัญหาทางด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ไม่ทราบ พูดไม่ได้ จึงเป็นช่องว่างในการติดต่อกับเกษตรกร โดยเฉพาะทางภาคใต้
6. ปัญหาด้านรัฐ ปัญหาแรกคือปัญหาด้านนโยบาย ได้มีการกำหนดนโยบายของหน่วยงานคือกรมส่งเสริมการเกษตรให้สัมพันธ์กับนโยบายการพัฒนาเกษตรในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่นโยบายดังกล่าวเป็นเพียงนโยบายซึ่งหน่วยงานระดับกรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการวางแผนงานไว้เป็นอย่างดีถึงขั้นเป็นแผนปฏิบัติการ แต่เมื่อรัฐบาลมีนโยบายใหม่ที่เร่งด่วน โดยมีผลกระทบมาจากสภาพการเมืองภายในและภายนอกประเทศอย่างเรื่องของข้าว มันสำปะหลัง เป็นต้น รัฐบาลจะมีคำสั่งด่วนเปลี่ยนแปลงนโยบายให้ลดพื้นที่การปลูกข้าว หรือมันสำปะหลัง และเร่งให้ส่งเสริมการปลูกพืชอื่นๆ ทดแทน เช่น ถั่วเหลือง ถั่วเขียว เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างเร่งด่วนมีผลต่อการดำเนินงานส่งเสริม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเองปรับตัวเองลำบาก เพราะระหว่างนั้นกำลังดำเนินงานส่งเสริมอย่างหนึ่งอยู่ และเมื่อมีนโยบายใหม่ก็จำเป็นต้องไปขอรับรองบังคับเกษตรกรให้รับนโยบายใหม่ ซึ่งเกษตรกรเองก็ปรับรับไม่ได้ ปัญหาอีกกลับมาว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมทำไม่สำเร็จ ไม่ดำเนินการตามนโยบายของรัฐมีความผิด

นอกจากนั้นยังมีปัญหาด้านการเกษตร รัฐบาลยังไม่สามารถจัดหาสินเชื่อเพื่อการเกษตรได้เพียงพอ เกษตรกรยังต้องการความช่วยเหลือด้านเงินทุน สินเชื่อที่เกษตรกรได้รับจากธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารของรัฐ หรือจากสหกรณ์การเกษตรยังอยู่ในอัตราดอกเบี้ยที่สูง ทำให้เกษตรกรมีโอกาสเสียกรรมสิทธิ์ในที่ดินหรือทรัพย์สินในเมื่อไม่สามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนด

ปัญหาด้านการตลาดสินค้าเกษตร รัฐไม่สามารถจะช่วยเหลือเกษตรกรได้ สหกรณ์การเกษตรที่รัฐพยายามสนับสนุนให้มีขึ้นทุกจังหวัดแทบทุกอำเภอยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ พ่อค้าคนกลางยังสามารถกำหนดราคาของการซื้อขายไว้ได้

การจัดที่ทำกินให้แก่เกษตรกรที่ขาดที่ดินทำกิน รัฐยังไม่สามารถดำเนินการได้ แม้จะมีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (สปก.) เกษตรกรก็ยังคงเช่าที่ทำกิน เกษตรกรบุกกรุกทำลายป่าเขตสงวนต่างๆ เพื่อหาที่ทำกินใหม่ที่ดีกว่าที่เคยเช่า เกษตรกรไม่กล้าลงทุนใส่ปุ๋ยปรับปรุงดินเนื่องจากไม่ใช่ที่ดินของตนเอง จึงทำให้ได้ผลผลิตต่ำ

แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการเกษตร

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรที่ควรจะทำนั้นพิจารณาได้ในส่วนสำคัญๆ ดังนี้ (ปัญญา, 2529:233-249)

ก. ด้านรัฐ รัฐควรกำหนดนโยบายที่แน่นอนเป็นนโยบายหลักไว้ ซึ่งอาจกำหนดนโยบายดังนี้

1. นโยบายด้านการส่งเสริมการผลิต รัฐควรจะได้วางแผนทางการผลิตทางเกษตรไว้ โดยศึกษาจากความต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ พิจารณาจากราคาที่เป็นอยู่ ความรู้ความสามารถของเกษตรกรว่าทางภาคไหน เกษตรกรมีความสามารถในการผลิตอะไรบ้าง ควรมีการแบ่งเขตเศรษฐกิจอย่างแน่นอนโดยรัฐพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือทุกๆ ด้าน เมื่อเวลาเกิดปัญหา เช่น ถ้าเกษตรกรผลิตตามที่รัฐได้กำหนดไว้การมีปัญหาด้านราคา ด้านตลาดการขายราคาไม่ยุติธรรม รัฐจะเข้าดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรทันทีโดยจะช่วยรับซื้อหรือจะโดยวิธีใดวิธีหนึ่งก็ต้องทำ เป็นต้น
2. นโยบายด้านรัฐกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริม รัฐได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริมการเกษตรโดยตรง คือกรมส่งเสริมการเกษตร รัฐได้ให้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ต่างๆ เข้าทำการส่งเสริมการเกษตรถึงระดับที่มีประจำตำบล ซึ่งเจ้าหน้าที่ต่างๆ ที่เข้ามาทำงานถูกคัดเลือกกันมาอย่างดี แต่อาจจะมีคุณวุฒิยังไม่สูงนักจึงทำให้ขาดความรู้ความสามารถในเรื่องบางอย่าง ซึ่งรัฐควรจะได้ให้การสนับสนุนในด้านโครงการต่างๆ โดยทำให้เป็นเรื่องจำเป็นบังคับ และให้เงินสนับสนุนในช่วยต่อไปนี้
 - 2.1 จัดให้มีการปฐมนิเทศ (Orientation) ควรจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมโดยให้ความรู้ด้านต่างๆ ซึ่งให้เห็นปัญหาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของสังคมชนบทเศรษฐกิจชนบท
 - 2.2 ส่งเสริมให้ไปประชุมหรือเข้าสัมมนา (Meeting and Seminar) โดยเฉพาะการสัมมนาหรือการประชุมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

- 2.3 จัดให้มีการฝึกอบรม (Training) ให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริม โดยเฉพาะเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ
- 2.4 วิธีการให้ไปดูงาน (Fieldtrip)
- 2.5 วิธีการให้ไปศึกษาต่อ (Upgrading) รัฐควรให้หน่วยงานได้กำหนดแนวทางในการให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไปศึกษาต่อให้สูงขึ้นในระดับปริญญาตรี เพราะการไปศึกษาต่อเมื่อเจ้าหน้าที่สำเร็จการศึกษาแล้วจะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจและมีความรู้ความสามารถมากขึ้นต่อการทำงาน

3. นโยบายด้านการส่งเสริมด้านอำนวยความสะดวกต่อการส่งเสริม การส่งเสริมการเกษตรที่ประสบความสำเร็จนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมต้องมีเครื่องมืออุปกรณ์ด้านต่างๆ พร้อม เช่น ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องมือจัดทำเอกสาร ตลอดจนเงินงบประมาณ ค่าน้ำมัน เบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก เป็นต้น สิ่งต่างๆ ดังกล่าวเป็นเครื่องช่วยเสริมให้งานส่งเสริมการเกษตรประสบความสำเร็จ

ข. ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นส่วนที่สำคัญมากส่วนหนึ่งของงานส่งเสริมการเกษตร ในการติดต่อสื่อสารนั้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบด้วยกันคือ ผู้ส่งสาร (Source) สาร (Message) สื่อ (Medium หรือ Channel) และผู้รับสาร (Receiver) ซึ่งสามารถแสดงองค์ประกอบดังกล่าวได้ดังนี้



รูปที่ 2.2 แผนผังแสดงองค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร

ผู้ส่งสาร หมายถึง ต้นตอของสารหรือตัวผู้ส่งสาร โดยอาจจะเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมคนเดียวหรือเป็นกลุ่มก็ได้ หรืออาจจะเป็นองค์กร สถาบันต่างๆ

สาร หมายถึง ข้อความหรือ คำพูด หรือการเคลื่อนไหวของร่างกายที่ผู้ส่งสารต้องการให้ผู้รับสารได้ทราบ

สื่อ หมายถึง พาหะหรือตัวกลางที่จะนำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เช่น วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

ผู้รับสาร ได้แก่ เกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกรหรือบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป

การติดต่อสื่อสารโดยทั่ว ๆ ไป ทำกัน 3 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารภายในตัวบุคคลเอง (Intrapersonal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นเองของบุคคล บุคคลอื่นๆ อาจจะไม่ทราบ เช่น เกษตรกรได้จัดบันทึกสิ่งที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมได้มาให้ความรู้ไว้หรือเกษตรกรใช้เทปเสียงอัดรายการวิทยุทางเกษตร
2. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หมายถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่มบุคคลในลักษณะของการเผชิญหน้ากัน (Face-to-Face) โดยที่ทั้งผู้ส่งและผู้รับสารสามารถที่จะโต้กันต่อข่าวสารได้ทันที อย่างเช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมให้คำปรึกษาแก่เกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกร เป็นต้น เรียกว่าการติดต่อสื่อสารแบบบุคคลวิถีหรือการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication)
3. การติดต่อสื่อสารแบบมวลชน (Mass Communication) หมายถึงการติดต่อสื่อสารโดยมีการใช้สื่อเพื่อให้ผู้รับสารเป็นจำนวนมาก ๆ ได้รับสาร เช่น การออกข่าวเกษตรวิทยุกระจายเสียง เกษตรกรทั่วประเทศได้รับในเวลาเดียวกันเมื่อเปิดเครื่องรับวิทยุฟัง การติดต่อสื่อสารลักษณะนี้เรียกว่าแบบทางเดียว (One Way Communication)

ค. ด้านเจ้าหน้าที่

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือหลายๆ ฝ่ายด้วยกันอันได้แก่ กรมส่งเสริมการเกษตร รัฐ หน่วยงานภายนอก และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเอง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมควรจะทำใจและยอมรับสถานการณ์เพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. ต้องมีความรักในอาชีพอย่างแท้จริง
2. ต้องปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
3. ต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้เสมอ
4. ต้องเข้าใจบทบาทของตนเอง

ง. ด้านเกษตรกร

เกษตรกรในรุ่นปัจจุบัน สิ่งที่น่าจะทำได้คือทำให้การศึกษาแบบไม่เป็นทางการ ในรูปของการใช้สื่อเสียงตามสายในหมู่บ้าน วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หรือการสอนให้แก่เกษตรกรเป็นกลุ่มๆ เพื่อให้เกษตรกรได้รับความรู้ในบางเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพของเกษตรกร การให้ความรู้ทางด้านโภชนาการ สิ่งที่จะต้องเน้นกับเกษตรกรให้มากที่สุดคือ จริยธรรม ว่าเกษตรกรควรมีจริยธรรมอย่างไร

หลักจริยธรรมหรือหลักธรรมที่ดีของเกษตรกร (ทำนอง สิงคาลวนิช, 2528 : 665)

1. หลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
2. ธรรมสำหรับร่วมชุมชน
3. ธรรมสำหรับการทำมาหาเลี้ยงชีพ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุปผา (2524) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้วิธีการส่งเสริมแบบต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าวิธีการส่งเสริมที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอใช้มากที่สุดใช้คือ การเยี่ยมเยียนเกษตรกรที่บ้าน ไร่นา ส่วนวิธีการส่งเสริมที่ใช้น้อยที่สุดคือ การฉายภาพนิ่ง ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานส่งเสริมแบบต่าง ๆ ปรากฏว่าส่วนใหญ่มาจากเกษตรกรขาดวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่าง ๆ รวมทั้งตัวเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอได้เสนอแนะแนวทางปรับปรุงที่จะทำให้การส่งเสริมได้ผลดี คือ การส่งเสริมควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่างๆ อย่างเพียงพอ และควรจัดการอบรมทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ทันสมัย ให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ

ปรีชา (2532) ได้วิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายวิชาการของสำนักงานเกษตรจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความคิดเห็นคือ งานส่งเสริมและการบริหารวิชาการเกษตรนั้น ฝ่ายวิชาการได้ปฏิบัติกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบกลุ่มและรายบุคคลมากกว่าการถ่ายทอดแบบความรู้มวลชน ส่วนงานแผนงานและการประเมินผลนั้น การฝึกอบรมรายปีและการประชุมรายปีเป็นกิจกรรมที่ฝ่ายวิชาการปฏิบัติมากกว่าการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนงานและโครงการติดตามนิเทศและประเมินผลงานการวิจัย ปัญหา การปฏิบัติงานของฝ่ายวิชาการที่ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร

ประจำตำบลประสบคือ วิชาการบางอย่างไม่ได้ไปจากฝ่ายวิชาการไม่เหมาะสมกับพื้นที่ในท้องถิ่นนั้น ขาดผลงานวิจัยที่จะนำไปใช้ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายวิชาการไม่ค่อยมีการติดตามนิเทศ และประเมินฝ่ายวิชาการฝ่ายวิชาการไม่ค่อยปรับปรุงการฝึกอบรมรายปี และมีการปฏิบัติตามระเบียบวาระการประชุมรายปีน้อย

พงศัชชัย (2538) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เกษตรตำบลกลุ่มมีแรงจูงใจในด้านสวัสดิการและด้านโอกาสก้าวหน้า แต่เมื่อพิจารณาโดยอาศัยฐานคะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) ของเกษตรกรตำบล ปรากฏว่าแรงจูงใจในด้านการนิเทศงานและด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สวัสดิการ การนิเทศงานและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ยกเว้นเพศ อายุ ระดับการศึกษา

ลำดวน (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทในงานส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่าในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร เกษตรตำบลประสบปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่บทบาทในการคัดเลือกเกษตรกรหมู่บ้านเพื่อช่วยในการส่งเสริมการเกษตร ได้ประสบปัญหาการไม่มีค่าตอบแทนและเกษตรกรหมู่บ้านมีภารกิจอื่นมาก การให้บริการงานข่าวสารแก่เกษตรกร ได้รับข้อมูลล่าช้า ข้อมูลไม่ชัดเจน และแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยในท้องถิ่นมีน้อย การส่งเสริมการเกษตรตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร ขาดงบประมาณหรืองบประมาณโอนมาล่าช้า โครงการส่งเสริมขาดความต่อเนื่องและขาดความชัดเจน และเกิดความซ้ำซ้อนเพราะมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ การรายงาน มีแบบฟอร์มรายงานมากยุ่งยากซับซ้อนและมีประเภทการรายงานมากเกินไป การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรม ได้รับวัสดุและงบประมาณล่าช้า และกิจกรรมไม่ตรงกับความต้องการของเกษตรกร และวัสดุอุปกรณ์ไม่มีคุณภาพ

โสพิศ (2535) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในพื้นที่ชลประทานและพื้นที่อาศัยน้ำฝน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับขวัญกำลังใจของเกษตรกรตำบลทั้งสองกลุ่มมีขวัญกำลังใจในระดับที่แตกต่างกัน โดยเกษตรกรตำบลในพื้นที่ชลประทานมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับดี ส่วนเกษตรกรตำบลในพื้นที่อาศัยน้ำฝนมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าเกษตรกรตำบลทั้งสองกลุ่มมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับที่แตกต่างกันในเรื่องผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย ลักษณะของเกษตรกร และลักษณะภูมิประเทศและทั้งสองกลุ่มมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับที่เหมือนกัน 2 ระดับคือระดับดีในเรื่องเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน สักดิ์ศรีอาชีพ สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะครอบครัว

(ดั้งเดิม) และหน่วยงานอื่น และระดับพอใช้ในเรื่องสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการ ความพอเพียงในรายได้ การเมือง

จากงานวิจัยดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริม การเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและ ปรับปรุงงานด้านการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved