

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับการนิเทศงานของปศุสัตว์อำเภอ ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมทฤษฎี หลักการ และแนวความคิด ได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับ
- 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการ
- 2.3 ความหมายและหลักการนิเทศ
- 2.4 หน้าที่และคุณสมบัติของผู้นิเทศ
- 2.5 โครงสร้างการนิเทศงานส่งเสริมการปศุสัตว์
- 2.6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของปศุสัตว์อำเภอ
- 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับ

การยอมรับ (Adoption) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการอันเป็นปลายทาง ซึ่งจะบ่งบอกว่าการยอมรับนั้นประสบผลสำเร็จเพราะผู้รับยอมรับและนำไปใช้ หรือความล้มเหลว เพราะสิ่งนั้นได้รับการปฏิเสธจนต้องล้มเลิกไปในที่สุด การยอมรับเป็นผลสืบเนื่องกันมาจากกระบวนการนิเทศในแต่ละขั้นตอน ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ตั้งแต่การคิดค้นและการสร้าง การพัฒนา การเผยแพร่ (Open University, 1976)

เสถียร (ม.ป.ป.) ให้ความหมายของการยอมรับว่า หมายถึงการที่ประชากรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตัดสินใจ ที่จะนำเอาการยอมรับนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าเป็นวิธีทางที่ดีกว่า มีประโยชน์กว่าที่ใช้อยู่เดิม

2.1.1 กระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับ

Rogers และ Shoemaker (1971) กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการตัดสินใจในการยอมรับของบุคคลว่าอาจ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อน (Antecedents) กระบวนการ (Process) และผลที่เกิดขึ้นตามมา (Consequences)

1) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อน ได้แก่ ลักษณะต่างๆในตัวบุคคล ตัวอย่างเช่น บุคลิกภาพทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง ลักษณะทางสังคม เช่น โอกาสในการติดต่อกับบุคคลอื่น ความรู้สึกต้องการยอมรับ ปทัสสถานทางสังคม การได้รับข่าวสาร ฯลฯ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2) กระบวนการในการยอมรับ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

(1) การได้รับความรู้ (Knowledge) จากการที่บุคคลได้รับทราบและเกิดความเข้าใจในสื่อ

(2) ได้รับการชักชวน (Persuasion) ทั้งโดยจากบุคคลอื่นที่เป็นสื่อกลางหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือการได้รับข่าวสารที่น่าเชื่อถือ ทำให้มีความรู้สึกผูกพันยิ่งขึ้น

(3) การตัดสินใจ (Decision) บุคคลที่ได้เข้าไปสัมผัสโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง เช่น การได้ทดลองใช้เองหรือเห็นผลจากการทดลองใช้ของผู้อื่นแล้วจึงตกลงใจว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธ

(4) การยืนยัน (Confirmation) บุคคลเกิดการยอมรับหรือเลิกใช้ เพราะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนและข่าวสาร เป็นส่วนสนับสนุนให้ใช้ต่อไปหรือเลิกใช้

3) ผลของการใช้ ซึ่งอาจเป็นผลทางบวกหรือลบตามความสามารถที่จะสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ ผลดังกล่าวอาจปรากฏชัดเจนหรือแอบแฝงเห็นได้ยาก และช้าหรือเร็วตามแต่จะมีปัจจัยอื่นใดเข้ามาเกี่ยวข้อง

2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ

การยอมรับของบุคคล ย่อมมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในทางใดทางหนึ่งและมีผลทำให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีการยอมรับแตกต่างกันตามแต่ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังเช่นที่ Havelock (1968) เสนอแนะไว้ 2 ประการ คือ

1) ข่าวสาร เป็นตัวการถ่ายทอดแนวความคิด กระบวนการ วิธีการไปสู่บุคคลให้ความเข้าใจและเป็นเครื่องประกอบการตัดสินใจยอมรับ

2) การประสานงานและความเชื่อมโยง อันเกิดจากการติดต่อทำความเข้าใจระหว่างผู้เกี่ยวข้องว่าควรจะทำอะไร มีขั้นตอนอย่างไร และมีสิ่งใดเกี่ยวข้องกับการปฏิบัตินั้นบาง

การยอมรับหมายถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งในกรณีนี้ รวีวรรณ (2529) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่จะทำให้คนยอมรับการเปลี่ยนแปลงว่าเกิดจากสิ่งต่อไปนี้

- 1) ได้รับการอธิบายด้วยเหตุผลและจากการสังเกตเอง โดยข้อสันนิษฐานว่า
 - (1) มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล จะเชื่อและปฏิบัติในสิ่งที่ตนเห็นว่ามีเหตุผล
 - (2) จะเชื่อเมื่อได้ประจักษ์ด้วยตนเองหรือพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นมีประโยชน์ และเป็นที่น่าพอใจ

(3) การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปอย่างเสมอภาค เป็นธรรมและยุติธรรม

2) ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดค่านิยมใหม่

3) ถูกใช้อำนาจบังคับ ช่มชู้

Rogers และ Shoemaker (1971) ได้สรุปให้เห็นว่าการยอมรับของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยสำคัญ 5 ประการต่อไปนี้ คือ คุณลักษณะในสายตาของผู้ใช้ ประเภทของการตัดสินใจในการยอมรับ ช่องสารในการเผยแพร่ ลักษณะโครงสร้างของสังคม และตัวกลางในการเผยแพร่

ปัจจัยที่ 1 คุณลักษณะในสายตาของผู้ใช้

คุณลักษณะในสายตาของผู้ใช้ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการยอมรับหรือปฏิเสธ คุณลักษณะที่สำคัญมี 5 ประการคือ

1) ประโยชน์ในเชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) ได้แก่ผลโดยเปรียบเทียบระหว่างคุณและโทษที่จะบังเกิด หากผู้ใช้เห็นว่าจะมีประโยชน์ หรือคุณค่ามากกว่าการยอมรับก็จะสูงตามไปด้วย

2) ความสอดคล้องต้องกัน (Compatibility) หรือความเข้าใจกันได้ กับเชื้อทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้ ซึ่งจะทำให้เกิด การยอมรับได้เร็วกว่าที่มีความขัดแย้งในเรื่องดังกล่าว เช่นเดียวกับการที่ผู้ใช้มีประสบการณ์เดิมและตรงกับความต้องการแล้ว ผู้ใช้จะยอมรับได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

3) ความสลับซับซ้อน (Complexity) หรือความยุ่งยากจะทำให้ผู้ใช้ยอมรับยากและช้าตรงกันข้ามถ้าหากง่ายและใช้สะดวก การยอมรับก็จะเป็นไปโดยง่ายและรวดเร็วกว่า

4) ความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ (Triability) การที่สามารถแยกส่วนออกไปใช้ได้ จะช่วยให้ผู้รับรู้รู้สึกเสี่ยงน้อยลง การยอมรับจะมากกว่าที่ไม่อาจทดลองได้ในขอบเขตจำกัด

5) ความสามารถสังเกตได้ (Observability) ถ้าผู้ใช้เห็นผลได้ง่ายและผลนั้นแสดงออก ได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ผู้รับจะยอมรับได้ง่ายและรวดเร็ว

ปัจจัยที่ 2 ประเภทของการตัดสินใจยอมรับ

การตัดสินใจยอมรับจะเป็นไปโดยช้า หรือเร็วตามจำนวนผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ยังมีผู้ร่วมในการตัดสินใจมากการยอมรับก็ยิ่งช้า รูปแบบการตัดสินใจยอมรับในลักษณะนี้ การตัดสินใจยอมรับอาจเป็นไปโดยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับที่บุคคลตัดสินใจเห็นพ้องกับ บุคคลอื่น การตัดสินใจตามสถานการณ์ (Contingency Decision) ซึ่งเป็นการตัดสินใจตาม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งแต่ละครั้งอาจแตกต่างกันและการตัดสินใจโดยผู้มีอำนาจ (Authority Decision) ซึ่งจะแจ้งผลในการตัดสินใจ หรือทำการให้การตัดสินใจให้บุคคลอื่นยอมรับหรือ ปฏิเสธตามไปด้วยโดยไม่มีสิทธิเลือกด้วยตัวเอง การตัดสินใจประเภทหลังจะเป็นไปโดยเร็วเช่น เดียวกับการตัดสินใจโดยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ 3 ช่องสารในการเผยแพร่

ช่องสารนับเป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการยอมรับ สารในลักษณะหนึ่งจึงเหมาะสมกับช่อง สารในการเผยแพร่แบบหนึ่งๆ ดังเช่นช่องสารที่เป็นสื่อมวลชนและที่เป็นสื่อระหว่างบุคคลซึ่ง เหมาะกับการสื่อสารที่ต่างชนิดกัน หากคำนึงถึงช่วงเวลาของการตัดสินใจที่เกี่ยวกันแล้ว จะเห็น ว่าช่องสารที่เป็นสื่อมวลชน จะมีอิทธิพลในการรับรู้เกี่ยวกับการยอมรับของผู้รับสาร ส่วนช่อง สารที่เป็นสื่อระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลในการจูงใจให้เกิดทัศนคติที่ดีได้มากกว่าสื่อมวลชนไม่ว่าจะ เป็นผู้นำทางความคิด เช่น ครูใหญ่ ครู ศึกษานิเทศ หรือตัวบุคคลอื่นๆ จึงนับว่าเป็นผู้มี บทบาทสำคัญยิ่งต่อการยอมรับของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 4 ลักษณะโครงสร้างทางสังคม

โครงสร้างทางสังคมจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจมาก เพราะการตัดสินใจอาจขึ้นอยู่กับผู้ นำชุมชนหรือความซับซ้อนของชุมชน และขั้นตอนในชุมชนถ้ามีความซับซ้อนมากการยอมรับก็จะ เป็นไปช้า ถ้าผู้นำสังคมมีการยอมรับง่ายจะทำให้สังคมนั้นยอมรับได้เร็วและพัฒนาได้เร็ว

ปัจจัยที่ 5 ตัวกลางในการเผยแพร่

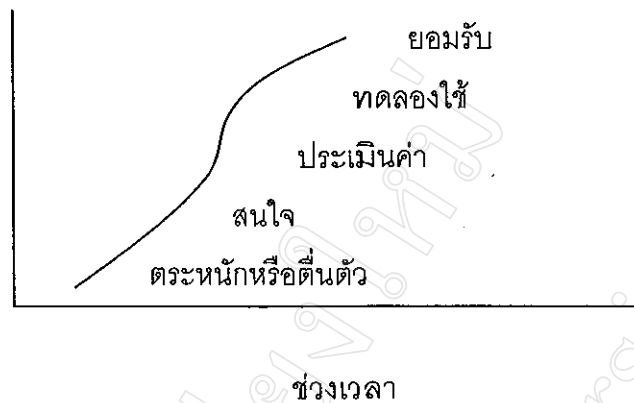
ตัวกลางในการเผยแพร่ ซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้กระบวนการตกลงใจยอมรับของผู้ใช้ เป็นไปตามขั้นตอนที่ได้วางแผนมาแล้วเป็นอย่างดี เป็นผู้ชี้ชัดให้ผู้ใช้และคนในสังคมเห็นความจำเป็นที่ต้องแก้ไข โดยการเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติเดิมให้ดีขึ้นและคอยช่วยเหลือ ในการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไข จนกระทั่งกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ใช้เกิดความมั่นใจในการใช้ต่อไป บทบาทนี้ย่อมเป็นเหตุของการยอมรับได้อย่างดียิ่ง

2.1.3 ขั้นตอนการยอมรับ

Rogers (1962) ชี้ให้เห็นว่าการยอมรับของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน 5 ระยะ ตั้งแต่บุคคลได้รับรู้จนกระทั่งเกิดการยอมรับตามลำดับดังนี้

- 1) ขั้นตระหนักหรือตื่นตัว (Awareness) บุคคลรับรู้ว่ามีแนวความคิด วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ แต่ยังขาดข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งนั้น
- 2) ขั้นสนใจ (Interest) บุคคลเริ่มมีความสนใจและพยายามแสวงหาข้อมูลหรือความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งนั้น
- 3) ขั้นประเมินผล (Evaluation) บุคคลจะพิจารณาถึงคุณค่าของสิ่งใหม่จะมีต่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตัดสินใจว่าจะนำไปทดลองใช้หรือไม่
- 4) ขั้นทดลอง (Trial) บุคคลนำเอาสิ่งนั้นมาทดลองใช้ในวงแคบหรือจำกัดก่อนเพื่อพิจารณาผลการใช้ในสถานการณ์จริง
- 5) ขั้นการยอมรับ (Adoption) บุคคลเกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นและตัดสินใจว่าจะนำเอาสิ่งนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ ภายหลังจากที่ได้พิจารณาผลจากการทดลองใช้มาแล้ว

จากขั้นการยอมรับดังกล่าว สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ขั้นการยอมรับตามช่วงเวลา

2.1.4 ประเภทของผู้ยอมรับ

การยอมรับของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ไม่เท่ากัน บางคนยอมรับได้เร็ว ขณะที่อีกบางคนยอมรับได้ช้า การจัดแบ่งประเภทของผู้ยอมรับจึงต้องอาศัยช่วงเวลาเป็นหลัก การยอมรับของบุคคลมักเป็นการถ่ายทอดต่อกันไป ดังที่ Chorley (1971) อธิบายไว้ว่ากลุ่มแรกที่ได้รับข่าวสารและริเริ่มใช้ข่าวสารนั้นก่อนกลุ่มอื่น จัดเป็น กลุ่มผู้นำ แล้วจะถ่ายทอดข่าวสารนั้นไปยังกลุ่มที่สองซึ่งเป็น กลุ่มผู้ตาม ซึ่งกลุ่มหลังนี้จะเห็นตัวอย่างที่มีการพูดคุยถึงข่าวสารนั้นจนเกิดความเข้าใจและได้เห็นคุณค่าจึงรับเอาไปใช้บ้าง

Rogers และ Shoemaker (1971) ได้จัดแบ่งกลุ่มคน ซึ่งยอมรับช่วงเวลาออกเป็น 5 กลุ่ม ตั้งแต่ยอมรับในช่วงแรก ๆ คือ พวกนวัตกรรม (Innovators) พวกยอมรับเร็ว (Early Adopters) กลุ่มใหญ่ที่ยอมรับเร็ว (Early Majority) กลุ่มใหญ่ที่ยอมรับช้า (Late Majority) และกลุ่มล่าช้า (Laggards) ซึ่ง ทองคุณ (2530) นำมาเรียกใหม่ว่าพวก หัวไวใจสู้ คอยดูที่ท่า ตั้งหน้ารอดู ยอมทนหัวดี้อ และพวกงอมืองอเท้า ตามลำดับ จำนวนบุคคลในแต่ละกลุ่ม อาจแสดงให้เห็นในแผนภาพรูปโค้งปกติดังต่อไปนี้

นวัตกรรม	พวกยอมรับเร็ว	พวกกลุ่มใหญ่		พวกล่าหลัง
		ยอมรับเร็ว	ยอมรับช้า	
2.5%	เร็ว 13.5%	34 %	34%	16%

แผนภาพที่ 2 ร้อยละของกลุ่มผู้ยอมรับตามช่วงเวลา

1) กลุ่มนวัตกรรม เป็นกลุ่มผู้นำในการรับเอาไปใช้ มีความพร้อมในการทดลองสิ่งใหม่กล้าเสี่ยง มีจำนวนประมาณร้อยละ 2.5 ของประชากรทั้งหมด มักเป็นผู้มีการศึกษาสูงกว่าทั่วไป ฐานะทางเศรษฐกิจดี สถานะทางสังคม ประสบการณ์สูงกว่า มักมีการติดต่อกับสังคมภายนอกอยู่เสมอ รู้จักใช้แหล่งข่าวสารจากสื่อมวลชน มีโอกาสพบปะกับนักวิชาการและครู บุคคลอื่น ๆ เป็นประจำ

2) พวกยอมรับเร็ว เป็นพวกรับสิ่งใหม่ไปจากพวกแรก มักมีการศึกษาชั้นข้างสูงอยู่ในวัยหนุ่มสาว สถานะทางสังคมค่อนข้างสูง กว้างขวางในชุมชน มีโอกาสพบปะกับบุคคลหลายระดับ สนใจข่าวใหม่ มักเป็นผู้นำทางความคิด การเผยแพร่ให้เกิดการยอมรับจะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของกลุ่มนี้มาก มีจำนวนประมาณร้อยละ 13.5 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

3) กลุ่มใหญ่ที่ยอมรับเร็ว เป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่ยอมรับต่อจากกลุ่มที่ 1 และ 2 ซึ่งยังถือว่ายังอยู่ในระยะแรก ๆ มักเป็นผู้มีการศึกษาปานกลาง สนใจอ่านหนังสือพิมพ์เมื่อมีโอกาส พบปะกับกลุ่มที่ 1 และที่ 2 ประจำ ใช้เวลานานก่อนตัดสินใจ แสดงให้เห็นประโยชน์เชิงเปรียบเทียบสูงจะยอมรับมาก กลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 34 ของประชากรทั้งหมด

4) กลุ่มใหญ่ที่ยอมรับช้า เป็นพวกที่จะยอมรับหรือมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เมื่อประชากรส่วนใหญ่ในสังคมเดียวกันยอมรับไปแล้ว มักเป็นพวกมีการศึกษาและสถานะทางสังคมค่อนข้างต่ำ การติดต่อกันกว่าครั้งหนึ่งอยู่ในวงแคบ ๆ จากสื่อมวลชนบ้างแต่ยังไม่เชื่อและไม่แน่ใจว่าจะได้ประโยชน์เพียงใด ยังไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ต้องรอดูผลจากคนอื่นก่อน

เมื่อเห็นผลจึงจะยอมรับหรือเมื่อถูกบังคับหรือได้รับแรงกระตุ้นจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มนี้มี
ประมาณร้อยละ 34 ของประชากรทั้งหมด

5) พวกกล้าหลัง เป็นกลุ่มสุดท้ายที่จะยอมรับ โดยมากมักเป็นพวกสูงอายุ ฐานะทาง
เศรษฐกิจ สถานะภาพทางสังคมและการศึกษาต่ำ การติดตามข่าวสาร การพบปะกับบุคคล
อื่นและการร่วมกิจกรรมทางสังคมน้อย ยึดมั่นในธรรมเนียมดั้งเดิม สนใจในเรื่องเก่า ๆ มากกว่า
พอใจในวิถีชีวิตแบบเดิมจะใช้ก็ต่อเมื่อ สิ่งนั้นได้กลายเป็นวิถีทางในการปฏิบัติงานจนเป็นปกติ
วิสัยแล้ว ความคิดใหม่ ๆ มักได้จากเพื่อนฝูงใกล้ชิดและเพื่อนบ้านมีจำนวนประชากรประมาณ
ร้อยละ 16 ของประชากรทั้งหมด การกระจายแนวความคิด หรือวิธีการใหม่ไปสู่คนกลุ่มนี้ใช้
สื่อที่เป็นบุคคลจะได้ผลดีที่สุด

2.1.5 การต่อต้านและการเปลี่ยนแปลง

การยอมรับของแต่ละบุคคลที่กล่าวมาเป็นไปทั้งเร็วและช้า และเป็นผลทำให้สามารถจัด
กลุ่มคนออกได้หลาย ๆ กลุ่มตามระดับและช่วงเวลาที่ยอมรับ นอกจากนี้ยังรวมกลุ่มไปไปถึงกลุ่ม
คนอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งนอกจากจะไม่ยอมรับแล้วยังต่อต้านหรือปฏิเสธสิ่งนั้นด้วย

สาลี (2526:46) กล่าวว่า การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นเพราะบุคคล
ต้องการป้องกันการถูกรบกวนงำ และเพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ดั้งเดิมของตน ทั้งนี้เชื่อว่าลักษณะ
ความเป็นไปต่าง ๆ และบทบาทของตนในสังคมมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเหมาะสมดีแล้วจึงไม่
จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ การต่อต้านอาจมุ่งที่ตัวสิ่งนั้นเอง หรือต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เพราะผลจากการที่ผู้ใช้มัน มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือการสร้างสิ่งนั้น ๆ

ลักษณะของผู้ต่อต้านมักปรากฏให้สังเกตเห็นได้ดังนี้

- 1) ไวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถชี้ให้เห็นอันตรายของการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างรวดเร็ว
เร็ว เมื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปอย่างเต็มรูปแบบ
- 2) ไวต่อการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ที่ทำลายเอกลักษณ์ดั้งเดิมในระบบ
งาน
- 3) โกรธเคืองง่ายถ้าผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่เข้าใจเหตุผลในการต่อต้านของตนหรือไม่รับ
รู้ในค่านิยมของตน

ขณะเดียวกัน Watson (1969) ได้ยกเอาสาเหตุของการต่อต้านและการเปลี่ยนแปลงมา
อธิบายไว้ ได้ชี้ให้เห็นว่าการต่อต้านดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับตัวบุคคลและกลุ่มคนใน
สังคม คือ

การต่อต้านในระดับตัวบุคคล

- 1) ความต้องการธำรงรักษาสถานภาพทางสังคมของตน
- 2) ความเคยชินกับสิ่งเดิม
- 3) ความถือตนเป็นหนึ่ง
- 4) การเลือกหรือผูกขาดการรับรู้
- 5) การถืออิสระและความสะดวกสบาย
- 6) การหยิ่งและถือตัวเป็นใหญ่
- 7) ความคลางแคลงใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- 8) หวาดกลัวความไม่มั่นคงและและสถานภาพการทำงานถดถอย

การต่อต้านของกลุ่มคนในสังคม เป็นเพราะ

- 1) การยอมรับและถือสิ่งเดิมเป็นปทัสถาน
- 2) การยอมรับวัฒนธรรมที่สืบเนื่องในระบบสังคม
- 3) ความสนใจแบบผูกขาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
- 4) การยึดมั่นในสิ่งเคารพสักการะ ถือว่าจะละเมิดมิได้
- 5) การปฏิเสธบุคคลภายนอก

ผู้สดี (2529:61) ได้ชี้แนะให้เห็นว่า บุคคลจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะเหตุผล

สำคัญ 2 ประการคือ

1) ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งจะยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ หากไม่สร้างความยากลำบากให้ตนจนเกินไป แล้วจะค่อยปรับตัวเข้ากับสถานการณ์นั้นจนคุ้นเคย แต่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงใหม่ คิดว่าเป็นสาเหตุของความไม่สะดวกสบายหลาย ๆ อย่าง ตั้งแต่การที่จะต้องเรียนรู้การจัดหาสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) ความหวาดกลัวที่นึกคิดเอาเอง เนื่องจากมนุษย์มักแสดงพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญแก่ตนเอง จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเฉพาะที่ตนเข้าใจและเชื่อมั่นว่าตนจะได้รับผลประโยชน์กลัวผลกระทบที่จะเกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นเพราะ

- (1) กลัวความไม่รู้
- (2) กลัวความมั่นคงในการทำงานลดลง
- (3) กลัวความยากลำบากและการสูญเสียทางเศรษฐกิจ

(4) กลัวสถานการณ์การทำงานตกต่ำ

(5) กลัวความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในที่ทำงานจะเปลี่ยนไป

สาเหตุดังกล่าวนำมาซึ่งการต่อต้าน 3 ลักษณะคือ

1) ต่อต้านโดยตรงและเปิดเผย โดยแสดงความก้าวร้าวในทันทีทันใด เช่น แสดงความคับข้องใจ ทำงานให้ช้าลงอย่างจงใจ ทำลายวัสดุอุปกรณ์หรือชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้อง แกล้งทำลายอุปกรณ์ใหม่ ๆ ให้ใช้การไม่ได้

2) ต่อต้านทางอ้อมและซ่อนเร้น เป็นอาการต่อต้านภายในไม่เปิดเผย เช่น แกล้งขอข้อมูลที่ไม่จำเป็น ถ่วงเวลา ปล่อยข่าวลือในทางเสียหาย ทำตามเฉพาะที่สั่งการแม้รู้ว่างานบางอย่างต้องทำอย่างต่อเนื่อง

3) เพิกเฉยและถอนตัว เป็นการต่อต้านโดยที่ไม่เอาตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับในทางใดๆ กับการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยการถอนตัว คือ เฉยเมย ขวัญและกำลังใจถดถอย ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวไม่ได้สร้างความพึงพอใจใด ๆ แก่ตน แต่กลับจะนำความคับแค้นใจมาสู่ตนเองมากขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงเสนอแนวทางแก้ไขไว้ 5 ลักษณะคือ

1) สร้างเสริมทัศนคติที่ถูกต้อง โดยชี้แจงให้เห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เห็นว่าจะเป็นการนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้รับ มีการดำเนินงานร่วมกันให้เหตุผลอย่างจริงจัง และใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2) ใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ โดยแจ้งข่าวสารการเปลี่ยนแปลงให้ได้ทราบทุกระยะอย่างทันเหตุการณ์ เป็นการขจัดข่าวลือโดยวิธีอธิบายเหตุผลอย่างระมัดระวัง

3) ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามแนวทางที่นำมาเผยแพร่ พยายามสร้างความเข้าใจให้แจ่มชัดและแสดงทัศนคติในทางบวกให้เห็นอยู่เสมอ

4) ให้ผู้ใช้ได้แสดงความคิดเห็นและ มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเพื่อให้ได้ทราบความรู้สึก ความรู้ ความสามารถของผู้ใช้และข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

5) ให้รางวัลเพื่อสร้างความรู้สึกรับ โดยแสดงให้เห็นว่าการยอมรับนั้น ๆ เป็นผลดีต่อผู้ใช้ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

2.1.6 การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

นอกจากกลุ่มบุคคลซึ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ยังปรากฏกลุ่มบุคคลซึ่งมีลักษณะตรงกันข้าม ได้แก่ ผู้ที่สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นกลุ่มที่จะสนับสนุนและการยอมรับเข้าไปสู่ระบบสังคมนั้น ๆ

การเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นผู้สร้างหรือต้องการให้เกิดการยอมรับของบุคคลอื่น ๆ บุคคลดังกล่าวนี้จะพยายามผลักดันทุกวิถีทางเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นได้เกิดการยอมรับจากคนจำนวนมากที่สุดได้แบ่งกลุ่มผู้สนับสนุนออกเป็น 4 กลุ่มตามลักษณะสาเหตุของการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง คือ

- 1) มีความคิดตรงกันข้ามกับคนทั่วไปในขณะนั้น
- 2) มีความรู้สึกผูกพันกับสังคมที่ตนอยู่อย่างผิวเผิน
- 3) มีความคับแค้นใจต่อสังคม เนื่องจากตนเองไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้
- 4) ถูกกีดกันจากสังคมที่ตนเองอยู่และเคยกระทำต่อสังคมนั้นในฐานะผู้รับผิดชอบระบบสาเหตุดังที่กล่าวมาทำให้บุคคลเกิดอาการต่อต้านวิถีทางแบบเดิม ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ และจะพยายามผลักดันโดยวิธีการต่าง ๆ เช่นการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามการเปลี่ยนแปลง จนกระทั่งถึงการแสดงอาการเป็นปฏิปักษ์ต่อกลุ่มผู้ต่อต้าน

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมของคนอย่างหนึ่ง (สุโท, 2515:91) กล่าวไว้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ชีวิตอยู่ไม่ได้ถ้าหากปราศจากความต้อง ส่วนประเภทของความต้องการนั้น มีนักวิชาการได้แบ่งความต้องการออกเป็นหลายประเภท ดังนี้ (กมลรัตน์, 2523:68) แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological or Biological need) ซึ่งเกิดขึ้นจากภายในร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศและความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological need) ซึ่งเกิดขึ้นได้จากสังคม ได้แก่ ความรัก ความมีชื่อเสียง ในส่วนของความต้องการทางด้านจิตใจนั้น (กิตติ, 2530:54) ได้กล่าวถึงความต้องการในด้านทฤษฎีของ Bayton ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางจิตใจ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความรักและการมีพวก เป็นความต้องการขั้นต้นของมนุษย์เนื่องจากคนเราอยู่ในสังคมมนุษย์ หากไม่มีคนรักและคนยอมรับเราเป็นพวกแล้ว เราก็อยู่กับคนอื่นเขาไม่ได้

2) ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และความเด่น มนุษย์เมื่อได้มาซึ่งความรักของพวกพ้องแล้ว ก็ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ให้คนอื่นยอมรับนับถือยกย่อง

3) ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงเกียรติยศ และความเด่นให้คงอยู่ตลอดไป ซึ่งมนุษย์ถือว่าเป็นความสำเร็จสูงสุดของมนุษย์ในการดำรงชีวิต

Abraham Maslow ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ และแบ่งออกเป็นตามลำดับความสำคัญไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

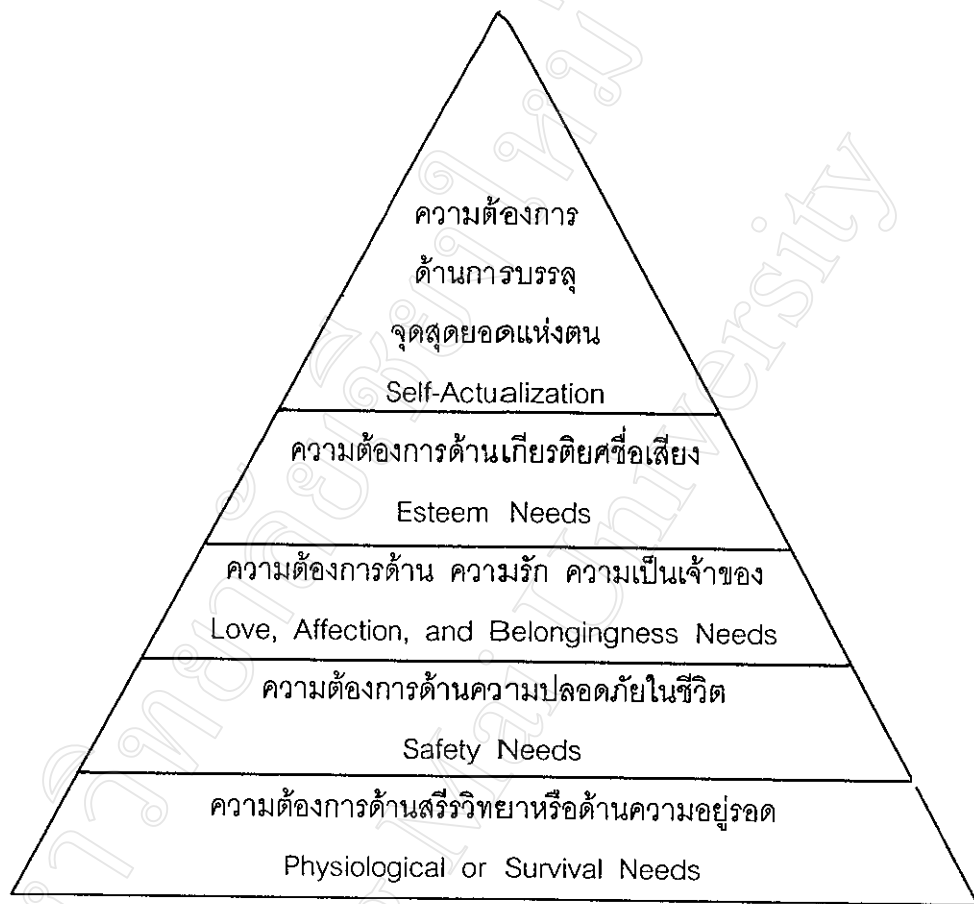
ขั้นแรก มนุษย์มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตขั้นแรกได้แก่ อากาศหายใจ น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค มนุษย์จำเป็นต้องได้รับปัจจัยดังกล่าวนี้ให้เพียงพอจึงจะดำรงชีวิตอยู่รอด

ขั้นที่สอง เมื่อมนุษย์ได้รับการบำบัดหรือสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นต้นเพียงพอแล้ว ก็จะแสวงหาสิ่งอื่นที่สูงขึ้นอีก คือความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อให้มีกินมีใช้ มีอายุยืนยาวไม่ต้องอดมื้อกินมื้อ มีอาชีพเป็นหลักแหล่งมั่นคง มีรายได้เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ฯลฯ เป็นต้น

ขั้นที่สาม มนุษย์จำเป็นต้องได้รับความรักจากพ่อ-แม่ พี่น้อง ญาติมิตร โต้ขึ้นถึงวัยแต่งงานก็จำเป็นต้องมีคนรักแต่งงานมีครอบครัว แม้ว่าเมื่ออยู่ในสังคมหรือในหน่วยงานก็ยังจำเป็นต้องการที่จะ มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่สนิทสนมกัน

ขั้นที่สี่ เมื่อมนุษย์ได้บำบัดความต้องการในขั้นที่แล้วหรือขั้นใดแล้ว ก็จะก้าวขึ้นขั้นที่สูงขึ้นไป เช่น จากขั้นที่สามไปขั้นที่สี่ คือ เกียรติยศชื่อเสียงอยากได้ยศ ได้ตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไป เป็นต้น

ขั้นที่ห้า เมื่อมนุษย์บรรลุถึงความต้องการในขั้นที่สี่แล้ว ก็อยากบรรลุขั้นที่สูงขึ้นไปอีกคือการบรรลุจุดสูงสุดแห่งตน (ดูจากแผนภาพที่ 3)



แผนภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Abraham Maslow

ส่วน Murray (1964) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่ว่าจะเกิดจากภายในร่างกายหรือเกิดจากสังคมจะมีความเท่าเทียมกัน ถ้าเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน จะไม่มีความต้องการใดความต้องการหนึ่งที่สำคัญไปกว่ากัน ดังนั้นการเลือกแสดงพฤติกรรมตอบสนองของความต้อการจึงไม่แน่นอน ไม่สามารถบ่งชี้ได้ชัดว่าอินทรีย์จะเลือกตอบสนองของความต้อการใดก่อน ความต้อการนี้ Murray กล่าวว่ามามีถึง 20 ความต้อการได้แก่

- 1) ความต้อการที่จะยอมแพ้หรือยอมรับผิด (Abasement needs)
- 2) ความต้อการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง (Achievement needs)
- 3) ความต้อการทำให้ผู้อื่นรัก (Affiliation needs)
- 4) ความต้อการเป็นอิสระ (Autonomy needs)
- 5) ความต้อการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคโดยสร้างความมานะพยายามขึ้น (Counteraction needs)
- 6) ความต้อการเอาชนะโดยใช้ความรุนแรง การต่อสู้ (Aggression needs)
- 7) ความต้อการป้องกันตนเองจากความคิด คำวิพากวิจารณ์ การตำหนิ (Defendance needs)
- 8) ความต้อการที่จะยอมรับนับถือและความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุกว่า (Deference needs)
- 9) ความต้อการที่จะควบคุมคนอื่น ต้อการให้ผู้อื่นกระทำตาม (Dominance needs)
- 10) ความต้อการสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น ต้อการให้ผู้อื่นรับรู้เรื่องราวของตน (Exhibition needs)
- 11) ความต้อการได้รับความปลอดภัยจากสถานการณ์ที่เป็นอันตรายทั้งปวง (Barmovoiance needs)
- 12) ความต้อการที่จะพ้นจากความอับอาย (Infavoidance needs)
- 13) ความต้อการที่จะให้ความเมตตาสงสาร ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ (Nurturance needs)
- 14) ความต้อการที่จะจัดทุกสิ่งทุกอย่างให้เป็นระเบียบ (Order needs)
- 15) ความต้อการความสนุกสนาน (Play needs)
- 16) ความต้อการที่แยกตนออกจากความทุกข์ (Rejection needs)
- 17) ความต้อการดูแลเอาใจใส่ ความเมตตาสงสารจากผู้อื่น (Succorance needs)
- 18) ความต้อการทางเพศ (Sexual needs)

- 19) ความต้องการมีความสุขจากสิ่งประทับใจทั้งหมด (Sentience needs)
 20) ความต้องการที่จะเข้าใจสิ่งต่าง ๆ (Understanding needs)

สรุป ความหมายของความ ต้องการได้ว่า ความต้องการเป็นพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาให้รู้ว่า ความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจร่วมถึงสถานภาพ บทบาทและตำแหน่งของมนุษย์ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งความไม่สมดุลอันนี้ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่สภาวะที่สมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจและสถานภาพทางสังคม ในอันดับที่จะดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข

2.3 ความหมายและหลักการนิเทศงาน

2.3.1 ความหมายของการนิเทศงาน

(พงษ์ศักดิ์, 2537:79) ความหมายของการนิเทศ (Supervision) นั้นมีผู้ให้ความหมายในหลายแง่หลายทางตามแต่จะมองจากแง่มุมใด จากความหมายในภาษาอังกฤษ เราสามารถแบ่งแยกคำตามความหมายได้ดังนี้

Super : แปลว่า ดี ดีเลิศ เสริม หรือเหนือกว่า

Vision : แปลว่า สายตากว้างไกล มองเห็นกว้างขวาง

Supervision : จึงแปลว่าการมองกว้างไกลที่ดีกว่า หรือปรับปรุงตามคำแนะนำที่ดีกว่า แต่หากจะแปลอย่างภาษาศึกษาแล้ว Supervision แปลว่า ให้คำแนะนำปรับปรุงช่วยเหลือให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ กล่าวว่าการนิเทศหมายถึง การช่วยเสริมให้พัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการชี้แนะให้คำปรึกษา ติดตามผล ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ และให้การเสริมแรง ในเรื่องเดียวกันนี้ กรมส่งเสริมการเกษตรได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า หมายถึง หน้าที่ในการนำ ชักจูง ประสาน และอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือ กำหนดไว้ กล่าวคือ กล่าวคือหัวหน้างานจะต้องบอกทางและชักนำผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วม ทีมงานให้ปฏิบัติงานให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ต้องการ หัวหน้างานจะต้องให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดในหน่วยงานของตน และพยายามบำรุงขวัญพร้อมทั้งให้สวัสดิการที่ค่อนข้างพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(ประยูร ,2534:54) การนิเทศหมายถึง ขบวนการที่ทำให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ ความช่วยเหลือ ให้ทำงานด้วยความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อพวกเขาเองเพื่อประชาชนและ เพื่อหน่วยงานที่สังกัด ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

(บุญเลิศ ,2536:74) การนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร หมายถึง กระบวนการสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ร่วมมือ ประสานงาน เพื่อปรับปรุงงานส่งเสริมการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและช่วยพัฒนาบุคลากรในงานส่งเสริมให้มีความ สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้นในทุก ๆ ระดับ

(ชาวี,2521:34) ได้ให้คำนิยามการนิเทศไว้ว่า การนิเทศคือการเลือกคนให้เหมาะสมกับ งาน กระตุ้นให้คนสนใจงานและสอนวิธีการทำงาน จากนั้นจะวัดและประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าการสอนนั้นมีประสิทธิผล การทำงานจะราบรื่นและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับการบริหาร ดังนั้นการบริหารที่ถูกต้องจะเป็นสิ่งที่จำเป็น รวมทั้งการยกย่องสรรเสริญให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดี จูงใจให้มีการทำงานรวมกันได้ดีให้รู้จักอดทน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ฝึกให้มีความชำนาญในงาน ที่ทำ มีปฏิภาณไหวพริบ กระตือรือร้นและเรียบร้อย

2.3.2 หลักการนิเทศงาน

(พงษ์ศักดิ์ ,2537:81) หลักการนิเทศงานส่งเสริมการเกษตรที่ดีได้ดังนี้

1) การนิเทศงานจะต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน (Supervision related to Administrative work) การบริหารงานหมายถึง กิจการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการองค์กร บุคลากร ให้ดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น รวมทั้งแผนนโยบายการจัดการในสิ่งต่าง ๆ การติดตามประเมินผล การบริหารงานโดยทั่วไป จะมีการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้บุคลากร ดำเนินการตามทิศทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร อันหมายถึง การนิเทศงานนั่นเอง ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะแยกงานนิเทศออกจากงานบริหาร หรือการจัดการในองค์กรนั้นได้

2) การนิเทศงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาสังคม (Supervision based on Philosophy of Society) เนื่องจากสังคมที่งานนิเทศจะเข้าไปเกี่ยวข้องนั้น มักเป็นสังคมเกษตร อันยอมจะมีปรัชญาหรือวิถีชีวิตเกี่ยวข้องกับงานพัฒนาการเกษตร อาชีพและวัฒนธรรมของ เกษตรกร งานนิเทศจึงต้องอาศัยปรัชญาเกี่ยวกับวิถีชีวิตดังกล่าว เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ตามแผนงาน นโยบาย เป้าหมาย ให้สอดคล้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมา

3) การนิเทศงาน ควรจะเป็นการดำเนินงานทางวิทยาศาสตร์ (Supervision should be the Scientific Process) การนิเทศงานส่งเสริมยอมเป็นการทดลอง การสังเกต การวิจัย และการเชื่อถือในข้อมูลความจริงที่ได้มา การนิเทศที่ดีได้ต้องการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการดำเนินงาน เพื่อที่จะเป็นหลักฐานมีข้อมูลอ้างอิงและสามารถพิสูจน์ สมมุติฐาน หรือข้อมูลต่าง ๆ ได้ การนิเทศจึงอาศัยข้อมูลพื้นฐานความจริงเป็นสิ่งสนับสนุน

4) การนิเทศงาน ควรเป็นกระบวนการประชาธิปไตย (Supervision is a Democratic Process) การนิเทศงาน แม้ว่าจะถูกดำเนินงานโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ หรือผู้บริหารหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ก็ตาม งานนิเทศย่อมอาศัยความร่วมมือ ความสมัครใจในการร่วม ทำให้งานนิเทศบรรลุผลได้ การนิเทศในปัจจุบันให้ความเคารพในข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (ผู้ถูกนิเทศ) และผู้บังคับบัญชา (ผู้นิเทศ) ทุกคนยอมมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเกษตร และเป็นผลสำเร็จต่อการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ ในวิธีทางที่ดีที่สุดต่อการทำงานให้บรรลุผลเนื่องจากการนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็น การอภิปราย และเสนอความคิดสร้างสรรค์อันจะสามารถแสดงให้ทุกคนมีความรู้สึก มีส่วนร่วมและแสดงความเป็นเจ้าของพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ความสำคัญของการนิเทศจึงเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ย่อมสามารถส่งผลต่อการพัฒนาการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5) การนิเทศงาน เป็นการสร้างสรรค์ และเสริมสร้างความก้าวหน้า (Supervision is the Creation and Contribution) การที่คนเราจะได้ติดตามผลการดำเนินงานให้คำปรึกษาแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของเราเอง ย่อมเป็นการติดตามผล และแนะนำทางในการแก้ไขปัญหาที่เป็นการสร้างสรรค์ สร้างความก้าวหน้า และเป็นการให้การดำเนินการนั้น ๆ บรรลุผลได้ดีที่สุด การนิเทศก็เช่นเดียวกัน ย่อมเป็นการสร้างสรรค์ สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่การทำงานในโครงการต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นการนิเทศจึงเป็นงานที่มีลักษณะในทางบวก หรือสร้างความเจริญก้าวหน้ามากกว่าการติดตามตรวจงานเพื่อหาจุดบกพร่องของการทำงาน โดยไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไขแก่ผู้ปฏิบัติงานเลย งานนิเทศจึงนับว่ามีประโยชน์ในการสร้างสรรค์ การพัฒนาการเกษตรให้เป็นไปตามเป้าหมาย

6) การนิเทศงาน ควรจะเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของงาน (Supervision is the Promotion of progression of Work) การนิเทศเป็นงานที่ช่วยให้คำแนะนำ การแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการดำเนินงาน อันเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่การทำงานและยังสามารถส่งเสริม และพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ได้ด้วย ในโอกาสที่นักนิเทศได้มี

โอกาสพบปะตรวจงาน ให้คำแนะนำปรึกษาและแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในงานของเจ้าหน้าที่แล้ว ยังสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพ คุณวุฒิและประสิทธิภาพในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ด้วย จึงเป็นโอกาสที่เจ้าหน้าที่จะได้เรียนรู้ จากนักนิเทศ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้ได้มีโอกาสไปพัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งในลักษณะการฝึกอบรมหรือการศึกษาคู่ในขั้นสูงขึ้นไปได้

การนิเทศงานในระดับใดก็ตามมีหลักที่ใช้พิจารณาประกอบการนิเทศอยู่ 2 ประการ คือ

1) หลักการดึงความสามารถที่ซ่อนเร้นในบุคคลให้มีผลในทางปฏิบัติ เป็นการดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ของบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดโดย

- 1.1 สร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกัน
- 1.2 กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน
- 1.3 ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
- 1.4 ลดความขี้ใจในการทำงาน
- 1.5 เปิดโอกาสให้ค้นหาวิธีการทำงาน
- 1.6 จัดระบบวิธีการทำงานให้เอื้ออำนวย

ถ้าการนิเทศได้ตระหนักถึงหลักการย่อยดังกล่าวก็จะทำให้ผู้รับการนิเทศในองค์กรนั้นสบายใจ มีความสนุก และมีความรักต่อการทำงาน สามารถเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงยิ่งขึ้น

2) หลักการพัฒนาผู้นำ การนิเทศงานในความหมายของตัวมันเองนั้นมุ่งที่จะพัฒนาผู้นิเทศ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างคนไม่ใช่ทำลาย การสร้างมุ่งสร้างให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้นำชุมชน เป็นผู้นำองค์กร โดยมีหลักคือ

- 2.1 ยกย่องผู้ปฏิบัติงานดี
- 2.2 สร้างขวัญและกำลังใจ
- 2.3 ตีเพื่อก่อ
- 2.4 แนะนำทางปฏิบัติงาน
- 2.5 ให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง
- 2.6 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสทำงาน

2.4 หน้าที่และคุณสมบัติของผู้นิเทศ

ระบบการนิเทศงานจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดจุดที่สำคัญที่สุด คือ นักนิเทศงาน เพราะการนิเทศจะไปในแนวทางใด กิจกรรมใด วิธีการใด ย่อมจะต้องอาศัย นักนิเทศเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ดังนั้นนักนิเทศเองจะต้องมีความรู้ ความสามารถของตนเอง ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคติในการทำงาน จึงจะสามารถ ดำเนินการนิเทศได้อย่างดีที่สุด ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาหน้าที่และคุณสมบัติของผู้นิเทศ ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ (2537) จักกกลหรือกลไกสำคัญที่สุดของการนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร คือ นักนิเทศ หรือเจ้าหน้าที่นิเทศเกษตร อาจกล่าวได้ว่าการนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร จะเป็นไปในแนวทางใด กิจกรรมใด วิธีดำเนินการอย่างไร จะได้ผลสำเร็จมากน้อยประการใด ย่อมจะต้องอาศัยนักนิเทศเป็นตัวจักรสำคัญ เนื่องจากนักนิเทศย่อมจะต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ประกอบกับความชำนาญ ทักษะ ทักษะคติในการทำงาน จึงจะสามารถ ดำเนินการนิเทศได้ดีที่สุด หน้าที่ของนักนิเทศควรจะเป็นสิ่งที่ได้กล่าวไว้ที่นี้

ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ในการจัดทำโครงการแผนงานปฏิบัติงานส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผลด้วย

- 1) ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานตามโครงการนั้น
- 2) ช่วยควบคุมมาตรฐานในการส่งเสริมถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกร
- 3) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริม โดยการสอน อบรม สาทิต นำผลการทดลองมา เผยแพร่ทันต่อเหตุการณ์เสมอ

4) เสนอแนะและชี้ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเห็นถึงกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน หรือของรัฐ

หน้าที่ของนักนิเทศงาน Supervisor Duty

นักนิเทศถือว่าเป็นบุคคลที่สามารถดำเนินงาน ในการสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารที่ ส่งเสริม และผู้บริหาร ดังนั้น Kelsey และ Hearne (1967) ได้กล่าวไว้ว่า

1.เป็นผู้ควบคุมงานสนาม เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกให้งานส่งเสริมดำเนินไปได้ อย่างเรียบร้อย นอกจากนี้ยังต้องดูแลงบประมาณ การปฏิบัติงานของคณาจารย์ทุกคน สามารถ ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดหาคนให้เหมาะสมกับงาน จัดวัสดุอุปกรณ์ รักษาความสัมพันธ์และ การสมานสามัคคีในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน และทำงานในหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.ดำเนินการวางแผน จัดหน่วยงาน และดำเนินการประสานงานในการนำเอาทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น และได้รับจากรัฐ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาจากนั้นจึงนำเอาโปรแกรมที่จัดทำขึ้นไป ใช้ ในการพัฒนาการเกษตรของท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าตรงเป้า

3.ทำหน้าที่สอน หน้าที่การฝึกสอนเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ให้รู้จักวิธีการทำงานส่งเสริมที่ดีที่สุด เพื่อให้การทำงานกับประชาชนตามโครงการพัฒนาการเกษตรบรรลุเป้าหมาย นอกจากการ สอนโดยตรงแล้วควรให้คำแนะนำประกอบด้วย

4.ดำเนินการประเมินผลงาน จะต้องศึกษาทั้งงาน และคนปฏิบัติงาน โดยการประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าการดำเนินงานนั้นให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ และงานนั้นเหมาะสมกับผู้ ปฏิบัติงานเพียงใด ควรจะเพิ่มขึ้นหรือลดขนาดลงเพียงใด

5.เป็นผู้ทำหน้าที่ในการกระตุ้นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงานและสร้าง ภาวะการเป็นผู้นำ จะทำให้ประชาชนในภาคเกษตรกรรมได้รับความพึงพอใจในชีวิตมากยิ่งขึ้น

6.ช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รู้จักบุคคล สถานที่ เวลา วิธีการทำงานเป็นที่ ปรีक्षाเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ปรับทุกข์แล้วช่วยแก้ไข

7.งานปรับปรุงวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมวิธีการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาวิธีการทำงาน ส่งเสริมการฝึกอบรมให้มีความรู้ทันสมัย

8.การวิเคราะห์วิจัย การวิจัยหรือการแก้ปัญหาทางวิชาการ จัดหาตำราหรือแนะนำตำรา ใหม่ๆ ให้ค้นคว้า จัดสื่อกลางออกเอกสารแก่สมาชิก พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

9.งานวิชาการปรับปรุงหลักสูตรปรับปรุงวิธีการทำงาน มีวิธีการใหม่ๆ ไปเผยแพร่หาทาง เปิดการอบรม สัมมนา อภิปราย การแปลตำราให้เป็นภาษาท้องถิ่น จัดหลักสูตรการสอนให้ ทันสมัย

10.การสร้างความสัมพันธ์ ผู้นิเทศไม่ควรใช้การบีบบังคับหรือบีบเข้มงวดตรวจตรา หรือ ให้องค์กรหน่วยงานที่ล่าช้าลงเร็วเกินไปในการเข้ามาตรฐาน หรือจัดพิธีต่อมาก ปล่อยให้

สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์ให้มากตามทรัพยากรบุคคล ที่เขามีควรเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลที่ต้องการอิสระมีส่วนร่วมมีอร่วมใจ มีการยอมรับนับถือ เห็นอกเห็นใจ เสริมสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน

คุณสมบัติของผู้นิเทศ

เนื่องจากการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร แต่อาจถือได้ว่า มีลักษณะพิเศษเพราะเป็นผู้บริหารที่ไม่มีอำนาจ จึงน่าที่จะกล่าวถึงสถานการณ์การภาพของผู้นิเทศไว้ว่า ควรจะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างไร จึงจะเหมาะกับผู้ที่ทำหน้าที่นี้ ซึ่งผู้ที่จะทำการนิเทศควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญา ความหมาย แนวคิด และมีทัศนคติต่อการนิเทศ
2. ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและ สามารถทำงานกับผู้มีความรู้ความสามารถอื่น ๆ ได้โดยการใช้สภาพความเป็นผู้นำของตน เป็นแรงคลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมด้วย
3. มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารวิชาการ และวิธีการเกี่ยวกับงานในหน่วยงานของตนดี
4. มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจการประสานงาน การติดต่อสื่อสารให้บังเกิดประโยชน์ถึงการปฏิบัติงานของตน
5. มีความรอบรู้ในทางสถานการณ์ทั้งทางด้านการผลิต เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้สามารถปรับปรุงวิธีการนิเทศงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์นั้นๆ

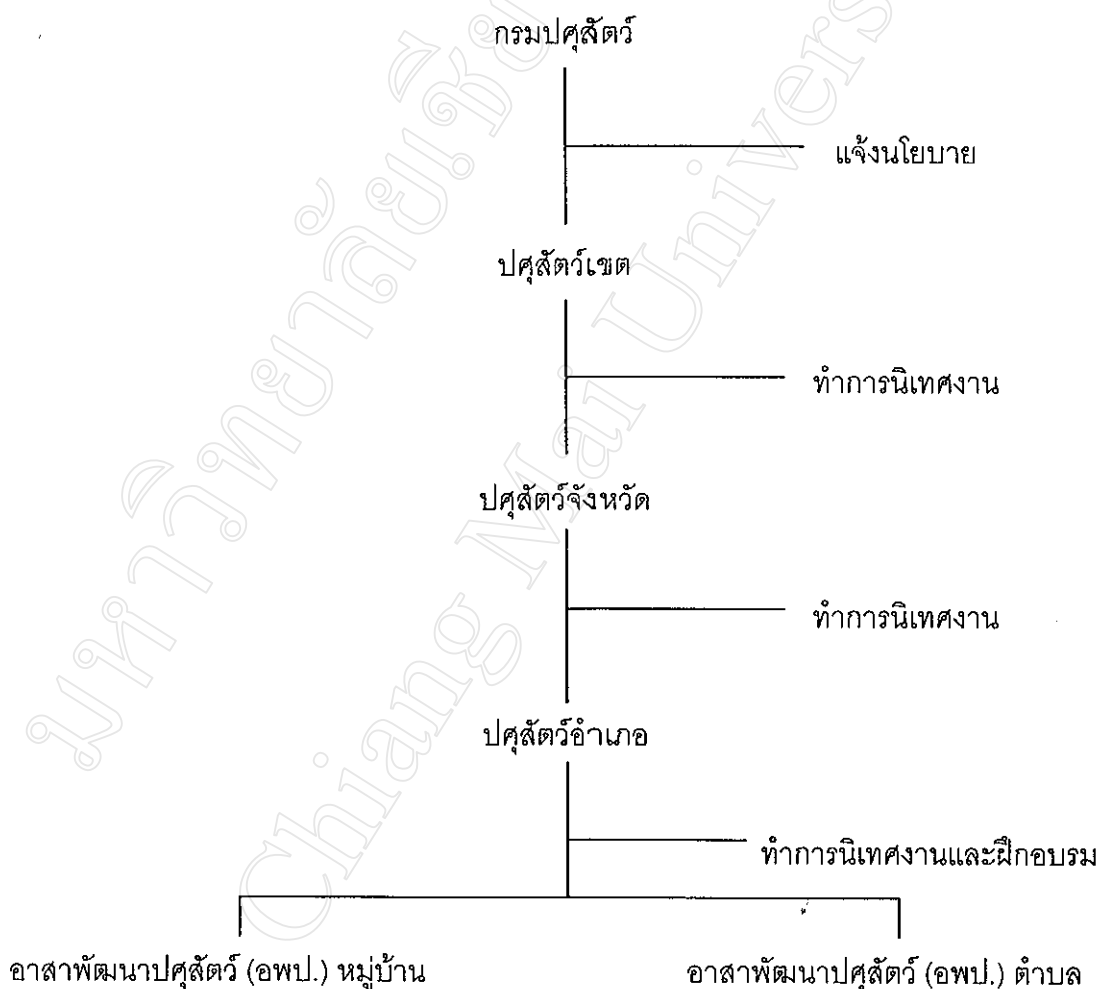
คุณสมบัติของผู้ทำกรณิเทศที่ดี

ผู้ทำกรณิเทศที่ดีมีคุณภาพสามารถเกื้อหนุนให้ผู้รับกรณิเทศ สามารถทำงานบรรลุหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ

1. ความพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และค้นหาสิ่งที่จะช่วยพัฒนาผลงานทั้งของตนเอง และผู้รับกรณิเทศอยู่เสมอ
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการกระทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องด้วยความกล้าหาญ และมั่นใจในตนเอง
3. มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมแก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อกรณิเทศและผู้รับกรณิเทศ
4. มีความสามารถจัดระบบงานและลักษณะที่ดีทางกรณิเทศ
5. มีความคิดที่สุขุมรอบคอบในขณะที่ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา
6. มีความรู้และทักษะประสบการณ์ด้านเทคนิคและวิธีการส่งเสริม สามารถสื่อสารความหมายให้คนอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน
7. มีความสามารถที่แน่ะ เพื่อชักจูงให้บุคคลอื่นยินยอมกระทำตามความคิดของตน
8. สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อให้คนอื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
9. สามารถตัดสินใจต่อผู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคในเรื่องใหม่ได้อย่างชาญฉลาดถูกต้อง
10. มีความสามารถรู้ถึงบุคลิกภาพ จุดเด่น ข้อบกพร่อง และพยายามกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานเต็มที่ตามพลังความสามารถ
11. เป็นผู้ที่มีบุคลิกที่รื่นเริงยิ้มแย้มแจ่มใสและรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์อยู่เสมอ
12. มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ในสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่ดำเนินการส่งเสริม และเจ้าหน้าที่ผู้รับกรณิเทศรวมถึงเกษตรกรด้วย
13. สามารถดำเนินการกรณิเทศได้ทุกๆ เรื่องที่เป็นส่วนประกอบของงานส่งเสริม

2.5 ระบบโครงสร้างการนิเทศงานส่งเสริมการปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์ได้ทำการแจ้งนโยบายของกรมปศุสัตว์ให้ปศุสัตว์เขตทราบ และทำการนิเทศงานส่งเสริมการปศุสัตว์ให้แก่ปศุสัตว์จังหวัดและปศุสัตว์อำเภอได้ทราบนำไปปฏิบัติ โดยบางโครงการจำเป็นต้องให้อาสาพัฒนาปศุสัตว์(อพป.)ระดับต่างๆ เข้าร่วมก็จะทำการฝึกอบรมหรือนิเทศงานในแต่ละเรื่องที่จะปฏิบัติ (ดูจากแผนภาพที่ 4)



แผนภาพที่ 4 ระบบโครงสร้างการนิเทศงานส่งเสริมการปศุสัตว์

2.6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของปศุสัตว์อำเภอ

(ประธาน,2537:94) ได้ระบุถึงปัญหา-อุปสรรคของปศุสัตว์อำเภอในงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ปัญหา-อุปสรรคในการปฏิบัติงานของปศุสัตว์อำเภอในแต่ละงาน มีดังนี้

1.ปัญหาและอุปสรรคหลักของปศุสัตว์อำเภอในงานสำรวจข้อมูลจำนวนสัตว์ เรียงตามลำดับความสำคัญคือ ปัญหาขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ปัญหาการคมนาคมระหว่างตำบลและหมู่บ้านไม่สะดวก ปัญหาเรื่องเวลาในการสำรวจข้อมูลสัตว์ ส่วนปัญหาปลีกย่อยในการสำรวจข้อมูลมาจาก การขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องบางคน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าของสัตว์ คณะกรรมการหมู่บ้าน อาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำตำบล (อ ป ต.) และอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน (อปร.)

2.ปัญหาและอุปสรรคหลักของปศุสัตว์อำเภอในงานปรับปรุงพันธุ์สัตว์ เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ปัญหาวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ปัญหาพื้นที่รับผิดชอบกว้างไกลและปัญหาขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สำหรับปัญหาอื่นในกิจกรรมการปรับปรุงพันธุ์สัตว์มีหลายประการ เช่น ปัญหาขาดยานพาหนะที่เหมาะสม ปัญหาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ทางสื่อที่เหมาะสม

3.ปัญหาและอุปสรรคหลักของปศุสัตว์อำเภอภาคเหนือ ในงานปรับปรุงพืชอาหารสัตว์ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ปัญหาเมล็ดพันธุ์พืชอาหารสัตว์มีเปอร์เซ็นต์การงอกต่ำ ปัญหาเกษตรกรไม่มีพื้นที่ทำแปลงพืชอาหารสัตว์ และปัญหาไม่ได้รับเมล็ดพืชอาหารสัตว์ตามจำนวนที่ต้องการ สำหรับปัญหาและอุปสรรคของปศุสัตว์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัญหาการไม่ได้รับเมล็ดพันธุ์พืชอาหารสัตว์ตามจำนวนที่ต้องการ ปัญหาเมล็ดพืชอาหารสัตว์มีเปอร์เซ็นต์การงอกต่ำ และปัญหาเกษตรกรไม่มีพื้นที่ทำแปลงพืชอาหารสัตว์

4.ปัญหาและอุปสรรคหลักของปศุสัตว์อำเภอในงานการพัฒนาสุขภาพสัตว์ทั้ง 2 ภาค ได้แก่ ปัญหากำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ปัญหาสภาพการเลี้ยงโค-กระบือรายย่อย ปัญหาเกษตรกรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์

5.ปัญหาและอุปสรรคหลักของปศุสัตว์อำเภอ ในงานจัดตั้งกลุ่มผู้เลี้ยงสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอทั้ง 2 ภาค ได้แก่ ปัญหาเกษตรกรมองไม่เห็นประโยชน์ของการร่วมกลุ่ม ปัญหากิจกรรมของกลุ่มไม่จูงใจให้เกษตรกรร่วมดำเนินการ ปัญหาการสนับสนุนกลุ่มไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น

6.ปัญหาและอุปสรรคหลักของปศุสัตว์อำเภอ ในงานถ่ายทอดเทคโนโลยีการเลี้ยงสัตว์ (อบรมระยะสั้น) ของปศุสัตว์อำเภอ ได้แก่ ปัญหาขาดสื่อการสอน ปัญหาเอกสารคำแนะนำส่ง

เสริมมีไม่เพียงพอกับความต้องการของเกษตรกร ปัญหาเกษตรกรไม่สนใจที่จะรับการฝึกอบรม ปัญหาเอกสารคำแนะนำส่งเสริมไม่เหมาะสม ปัญหาไม่มีความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอด

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุพิน (2531 : 82) ได้สรุปถึงการกำหนดเรื่องที่จะออกไปนิเทศในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ นั่นคือ ระดับจังหวัดร้อยละ 86 ระบุว่าเป็นเรื่องนโยบาย ร้อยละ 85 เป็นเรื่องเกี่ยวกับโครงการสำคัญเร่งด่วน ร้อยละ 80 เป็นเรื่องเกี่ยวข้องข้อกับปัญหาที่เกิดขึ้นร้อยละ 68.33 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมตามเหตุการณ์หรือฤดูกาล ร้อยละ 48.33 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการบริการนิเทศของผู้รับบริการนิเทศ ส่วนใหญ่ ระดับอำเภอนั้น ผู้นิเทศร้อยละ 93.33 ระบุว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับโครงการสำคัญและเร่งด่วน 86.67 เป็นงานนโยบายและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมตามเหตุการณ์หรือฤดูกาลร้อยละ 83.33 เป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น และร้อยละ 40 เป็นเรื่องความต้องการของผู้นิเทศ

ประธาน (2537 : 77) ปศุสัตว์อำเภอทั้ง 2 ภาค ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคที่ทำงานอยู่ของทั้ง 2 ภาค คือ ร้อยละ 56.5 ในภาคเหนือ และร้อยละ 55.4 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ผู้ได้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งเป็นสัตวแพทย์ และความแตกต่างในการปฏิบัติงานจริงระหว่างปศุสัตว์อำเภอภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ มีบทบาทแตกต่างกันในบางงานของงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ จะเห็นว่าปศุสัตว์อำเภอมีความต้องการกำลังคน ยานพาหนะ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานเลี้ยงสัตว์ได้ทวีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจำนวนประชากรของประเทศที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกษตรกรเพิ่มการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเป็นอาชีพมากขึ้น ส่งเสริมให้มีความต้องการการบริหารด้านนี้เพิ่มขึ้นมาด้วย

การศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2531 : 3) ซึ่งได้สรุปผลการติดตามนิเทศงานจากทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ทำหน้าที่นิเทศงานในระดับจังหวัดพบว่า เรื่องหรือประเด็นที่ผู้นิเทศกำหนดไว้สำหรับการออกไปนิเทศตามลำดับได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับโครงการที่สำคัญเร่งด่วน งานตามฤดูกาลหรือเหตุการณ์ งานเกี่ยวกับนโยบาย และนิเทศตามปัญหาที่เกิดขึ้นในการออกไปนิเทศงานแต่ละครั้ง ย่อมประสบกับปัญหาอุปสรรค ในการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและอำเภอ คือ ไม่พบผู้ที่จะไปนิเทศงาน การคมนาคมไม่สะดวก และผู้รับบริการนิเทศบางคนไม่ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ

บุญเลิศ (2536 : 62) เกษตรอำเภอที่มีอายุ วุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือน การเคยรับ การฝึกอบรม และพื้นที่ปฏิบัติงานในเขตและนอกเขตชลประทานที่แตกต่างกัน มีความต้องการ รับการนิเทศในด้านเรื่องการนิเทศ เรื่องใช้ไฮโดรทศนุปรกรณ์และกิจกรรมประกอบการนิเทศไม่แตก ต่างกัน แต่ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการรับการนิเทศในเรื่องที่นิเทศใน เรื่อง การใช้ไฮโดรทศนุปรกรณ์และกิจกรรมประกอบการนิเทศแตกต่างกัน

ประธาน (2537) สาเหตุที่ปศุสัตว์อำเภอมีบทบาทในงานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์แต่ละด้าน ไม่เท่ากันเนื่องมาจากปัจจัย 3 ประการเป็นสำคัญ

- 1.หน่วยงานต้นสังกัด คือกรมปศุสัตว์ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของปศุสัตว์อำเภอว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร
- 2.ตัวของปศุสัตว์อำเภอเอง การที่ปศุสัตว์อำเภอจะมีบทบาทในการทำงานด้านใดมากที่สุด ก็ขึ้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ
- 3.ตัวเกษตรกร หากเกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์มีความต้องการบริการด้านใด มาก ก็จะเป็นตัวกำหนดบทบาทการปฏิบัติงานของปศุสัตว์อำเภออีกทางหนึ่ง