

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้ทำการตรวจสอบเอกสารซึ่งมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้คนทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ

ความรู้ คือ ความรอบรู้ ความคุ้นเคย หรือสภาพของการรับรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ความชัดเจนและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในข้อเท็จจริงนั้น (Oxford English Dictionary, 1971 อ้างโดย เรณู, 2537 : 9)

ความรู้ คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และ โครงสร้างที่เกิดจากการศึกษาหรือค้นคว้า หรือเป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ที่ได้จากการสังเกต จารายงาน หรือจากประสบการณ์การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและอาศัยเวลา (The Lexicon Webster Dictionary, 1971 อ้างโดย พรภิมล, 2539 : 23)

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับจากประสบการณ์ การค้นคว้า การสังเกต และมีการสะสมไว้ สามารถจำได้โดยอาศัยความสามารถและทักษะทางสติปัญญา นำมาเชื่อมโยงจัดระบบทางความคิดของตนใหม่ได้ (ประภาเพ็ญ, 2520)

ประภาเพ็ญ (2520) ได้กล่าวเกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งถึงสถานภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ลักษณะของทัศนคติโดยรวมแล้วเป็นนามธรรม และเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติ เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะได้ตอบ (State of Readiness) และแสดงให้เห็นถึงแนวทางการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ด้านความคิด (Cognitive Component) หมายถึงการรับรู้ และวินิจฉัยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ แสดงออกมาในแนวความคิด ที่ว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรดี อะไรเลว
2. ด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่สอดคล้องกับความคิดของตน เช่นถ้าบุคคลมีความคิดที่ดีต่อสิ่งใดก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึงความพร้อมที่จะกระทำ เป็นผลต่อเมื่องจากความคิด และความรู้สึกซึ่งจะออกมาในรูปของการยอมรับ หรือการปฏิเสธ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

นรินทร์ชัย (2540:72) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

ความรู้ คือการรับรู้ เข้าใจ แยกแยะได้ (Analysis) สังเคราะห์ได้ (Synthesis) และประเมินได้ในใจ (Vicarious) ดังนั้นจะมีความรู้ได้ก็ ต้องรับรู้ ใคร่ครวญจนเข้าใจและประเมินได้ว่าสิ่งใดเหมาะสม แต่แต่จะยังไม่เคยลงมือปฏิบัติเท่านั้น

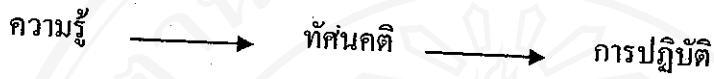
ทัศนคติ คือ การรับทราบสิ่งใดจิตใจก็คิดตอบสนอง และให้คุณค่า (Valuing) ของสิ่งเหล่านั้นว่าดี ไม่ชอบ ชอบ เพื่อเป็นแนวกำหนดใจว่าจะมีพฤติกรรมอย่างไรต่อสิ่งนั้น

การปฏิบัติ คือ สิ่งที่มีมนุษย์รับทราบถึงการปฏิบัติของกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกว่ายน้ำก็จะต้องเริ่มจากความพยายามจะเลียนแบบ (Imitation) แล้วควบคุมให้เป็นไปตามแบบที่เห็น (Manipulation) ทำให้ถูกต้องให้มาก (Precision) แล้วเชื่อมต่อเข้าด้วยกัน (Articulation) จากนั้นก็ฝึกหัดจนปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization)

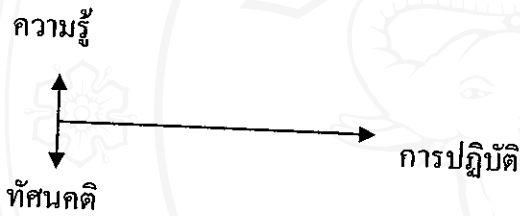
ประภาเพ็ญ (2520) กล่าวถึงการปฏิบัติว่า หมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสมอง อารมณ์ ความคิด และความรู้สึก เกี่ยวข้องกับความต้องการ และความรู้สึกนึกคิด เป็นผลจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และปฏิกิริยาการกระทำหรือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่สามารถมองเห็นได้ เมื่อบุคคลได้รับความรู้ ซึ่งอาจจะได้รับมาจากการฟัง การอ่าน หรือการมองเห็น จะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำความเข้าใจกับความรู้นั้นๆ จากนั้นบุคคลจะนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือการวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ออกเป็นส่วนๆ เพื่อทำความเข้าใจในแต่ละส่วนของสถานการณ์นั้น สามารถมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบ แล้วนำเอาส่วนประกอบเหล่านั้นมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างแน่ชัด โดยนำความรู้ที่มีอยู่เดิมมารวมกับความรู้ใหม่ที่ได้รับแล้วสร้างเป็นแบบแผนการปฏิบัติ อ้างโดย ยุพเรศ (2539 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องได้นั้น บุคคลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นเสียก่อน เพราะความรู้ความเข้าใจเป็นพื้นฐานการคิด การไตร่ตรองตัดสินใจว่าจะปฏิบัติตามดีหรือไม่ ความรู้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดผลในด้านทัศนคติและการปฏิบัติ

จากรายงานของนิภา และ Schwartz (2532) อ้างโดย พิมพรรณ (2537 : 39-40) ได้ให้ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติใน 4 ลักษณะดังนี้

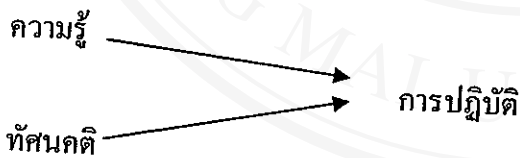
1. การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปตามทักษะ และความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยมีทักษะเป็นตัวกลางระหว่างความรู้และการปฏิบัติ คือทักษะจะเกิดจากความรู้ที่มีอยู่และการปฏิบัติจะแสดงออกตามทักษะนั้นๆ



2. การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้และทักษะ มีความสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการปฏิบัติหรือพฤติกรรม



3. ความรู้และทักษะต่างกันทำให้เกิดการปฏิบัติได้ โดยที่ความรู้ และทักษะไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กัน

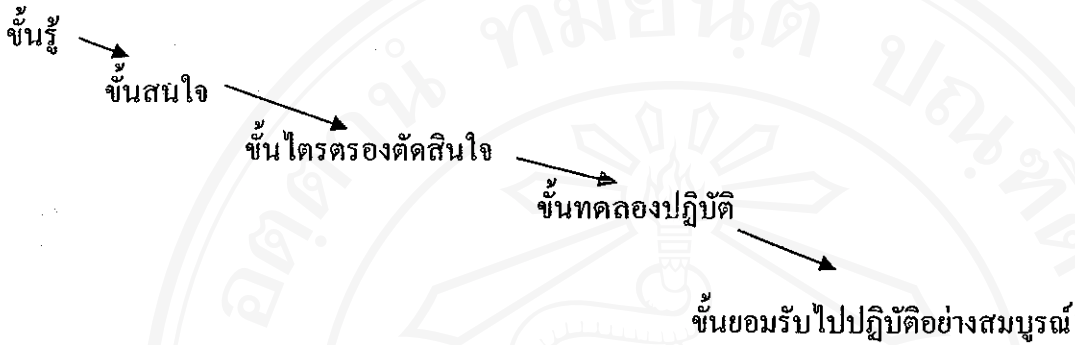


4. ความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคคลมีความรู้ และได้ปฏิบัติตามความรู้นั้น หรือความรู้มีผลต่อทักษะก่อนอยู่แล้ว การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจะเป็นไปตามทักษะนั้น



Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ประภาพีญ และสวิง. 2533: 41-43 อ้างโดย ผกาพรรณ (2535: 25) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติ ไว้ว่า การปฏิบัติเป็นความสามารถในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกาย ซึ่งเป็นการยอมรับการปฏิบัติของบุคคลจะมีกระบวนการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้



ตรงกับกระบวนการยอมรับในการส่งเสริมการเกษตรซึ่งมี 5 ขั้นตอนเหมือนกัน คือ



2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้คนทำงาน

ปัจจัยที่จะทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. **รู้ความต้องการของบุคคล (Need Access)** โดยต้องให้ครอบคลุมทั้งความต้องการทางด้านสรีระ จิตวิทยา และความต้องการของจิตใต้สำนึก ซึ่งเป็นความต้องการที่ล่วงรู้ได้ยากมาก ต้องใช้แบบทดสอบหรือแบบสำรวจทางด้านจิตวิทยาเป็นเครื่องมือ

(1) หลักในการวัดหรือแนวในการวัดมี 3 แนวใหญ่ ๆ คือ เชิงสถิติวิเคราะห์ (Analytical Approach) เชิงพฤติกรรม (Ethnographic or Actor Approach) และเชิงระบบ (System Approach)

(2) วิธีการวัดมีวิธีการวัดที่สำคัญอยู่ 3 วิธีคือ

2.1 การวัด (Measurement) เป็นการวัดเพื่อเทียบกับเกณฑ์วัดที่เป็นตัวเทียบวัด (Bench Mark) หรือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน (Standard) เช่น กำหนดส่วนสูงมาตรฐานไว้ที่ 160 เซนติเมตร จึงจะผ่านเกณฑ์คัดเลือก

2.2 การวัดความคืบหน้าหรือตีค่า (Appraisal) เป็นการวัดหรือตีค่าเพื่อเทียบกับเป้าหมายของงานทั้งหมด หรือคุณค่าความสามารถของบุคคลหรือผลงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ มีประโยชน์เพื่อปรับปรุงระบบงานหรือคุณค่าของผลงานหรือบุคคล เช่น โครงการรณรงค์ส่งเสริมการขาย 6 เดือน ขณะนี้ผ่านมา 1 เดือนแล้วมีผลงานเป็นจำนวนเท่าใด

2.3 การวัดประเมินผล (Evaluation) เป็นการวัดหรือตีค่าเมื่อดำเนินการไปจนครบกำหนดโครงการหรือเวลาที่กำหนด เช่น กำหนดเป้าหมายว่าสิ้นปีจะได้กำไร 100 ล้านบาท เมื่อสิ้นปีมีผลกำไรเป็นเท่าใด และจะจัดอันดับความสามารถบรรลุผลของแต่ละฝ่ายหรือ แต่ละหน่วยงานในองค์กรได้อย่างไรบ้าง

(3) การเก็บข้อมูล มีวิธีการเก็บข้อมูลหลายแบบแตกต่างกันไปตามประเภทของข้อมูลที่จะได้รับ

3.1 การเก็บข้อมูลที่เป็นสถานการณ์จะใช้วิธีการสังเกต

3.2 การเก็บข้อมูลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความรู้สึกในเชิงลึกและมีเวลาในการเก็บมากก็จะใช้วิธีการสัมภาษณ์

3.3 การเก็บข้อมูลที่มีกรอบเนื้อหาจำเพาะเจาะจงและมีแหล่งข้อมูลมากหรือมีผู้ที่จะให้ข้อมูลจำนวนมากจะใช้วิธีส่งแบบสอบถาม หรือทอดแบบสอบถาม

3.4 การเก็บข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลหรือกลุ่ม ใช้วิธีที่เรียกว่า สังคมมิติ โดยการวิเคราะห์ปริมาณของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม เช่น นาย ก. เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน มีนาย ข. นาย ค. และนาย ง. เป็นรองผู้บังคับบัญชา นาย

ก. ติดต่อกันเฉพาะกับนาย ข. นาย ค. นาย ง. เท่านั้น ไม่ติดต่อกับผู้บังคับบัญชาอื่นที่ต่ำกว่านั้นแต่ นาย ข. ติดต่อกับทุกคนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นาย ข. จะมี ข้อมูลและความเป็น พรรคพวกหรือความเป็นกลุ่มมากกว่า นาย ก.การเก็บข้อมูลแบบนี้จะมีส่วนช่วยให้การวิเคราะห์ รูปแบบสัมพันธภาพของบุคคลหรือกลุ่มในองค์การได้เป็นอย่างดี

2. **สร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)** การสนองความต้องการของบุคคล โดยไปปรับองค์ประกอบหรือระบบเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำจะต้องดำเนินการ ให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำแทนการไปปรับเป้าหมายองค์การโดยวิธีการที่นิยมใช้คือ วิธีการของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ด้วยการปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล คือ

(1) **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)** ต้องออกแบบสิ่งแวดล้อมในองค์การให้ บุคคลมีความพึงพอใจที่จะทำงานซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1 อัตราเงินเดือน
- 1.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.3 นโยบายการบริหารงาน
- 1.4 สภาพการปฏิบัติงาน
- 1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.8 ความมั่นคงในงาน
- 1.9 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.10 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.11 สถานะของอาชีพหรือการได้รับการยกย่องในการประกอบหน้าที่การงานนั้นๆ ทั้งใน

รูปแบบของวัตถุและจิตใจ

(2) **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** ต้องออกแบบหรือส่งเสริมให้คนทำงานรู้สึกดีต่อ

- 2.1 งานที่ทำ สิ่งที่สนับสนุนให้บุคคลรู้สึกดีต่องานที่ทำประกอบด้วย
- 2.2 กิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้งานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย
- 2.3 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 2.4 ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำ
- 2.5 ความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายอย่างเหมาะสมกับ

ความสามารถ

2.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. **สร้างขวัญในการทำงาน (Morale in Work)** ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม ขวัญที่มีกำลังมากหรือขวัญที่มีกำลังน้อยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแตกต่างกันตามไปด้วย ผู้ที่มีขวัญในการทำงานดีจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน คีธ เดวิส (Keith Davis) ได้เสนอวิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน 6 วิธีหลัก คือ

1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือในระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. กำหนดหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดหรือความชอบของบุคคลโดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อระบบเป้าหมายขององค์กร

3. สร้างค่านิยมร่วมในเป้าหมายขององค์กรให้กับสมาชิกในองค์กร

4. การให้บำเหน็จรางวัลที่เหมาะสมตามผลงานและพฤติกรรม

5. สร้างสภาพการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน

6. ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานจึงมีลักษณะอย่างเดียวกัน ถ้าหากมีขวัญไม่ดีหรือระดับขวัญต่ำ จะเกิดผลที่สำคัญ คือ

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตต่ำ

2. ลูกคามีความพึงพอใจต่ำต่อบริการ

3. มีการเปลี่ยนงานสูง ออกจากงานสูง

4. มาทำงานสาย

5. ขาดงานเป็นประจำ

4. **การสร้างค่านิยมร่วม (Shared / Common Value)** ค่านิยมร่วมตามความหมายของนักวิชาการหลายคน เช่น ปีเตอร์ เจ. โรมิส, โรเบิร์ต เอช. วอเตอร์แมน ละริชาร์ด ปาสกาล ได้ใช้เป็นเป้าหมายของการปฏิบัติงานเป็นประจำจนกลายเป็นธรรมเนียมหรือเอกลักษณ์ของกลุ่มค่านิยมร่วมที่สำคัญประกอบด้วย

1. ค่านิยมทางอุดมการณ์หรือความคิด

2. ค่านิยมทางด้านประเพณีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ

3. ค่านิยมทางด้านระบบหรือความต่อเนื่องขององค์กรประกอบย่อย

4. ค่านิยมทางด้านเครื่องมือหรือวัตถุที่ใช้

ค่านิยมที่จะจูงใจให้คนทำงานและมีพลังขับให้สมาชิกทุกคนในการทำงานต้องเสริมสร้างให้ได้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ เช่น

1. อุดมการณ์ : คนทำงานคือคนที่มีคุณค่าต่อสังคม
2. ธรรมเนียม : คนในองค์กรมีการทำงานเป็นประจำจนเป็นพฤติกรรมปกติของคนในองค์กร
3. ทำงานถือว่าเป็นพฤติกรรมไม่ปกติและไม่มีคุณค่าระบบ : คนทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่างทำงานตามบทบาทหน้าที่กันทุกคน
4. ปรัชญาการณ (วัตถุ / เครื่องมือ) : พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่างทำงานตามบทบาทหน้าที่กันทุกคน

การสร้างค่านิยมร่วมจึงถือเป็นวิธีการที่สำคัญในการเสริมแรงหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล ซึ่งตามปกติการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทิศทางเดียวกันจะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทิศทางที่สวนทางกัน เช่น ถ้ายอมรับค่านิยมร่วมว่าการทำงานเป็นสิ่งมีคุณค่า ยิ่งเห็นสมาชิกในองค์กรยึดมั่นในค่านิยม และมุ่งมั่นทำงานเป็นประจำก็จะยิ่งเพิ่มเจตคติในเชิงบวกต่อค่านิยมการทำงานมากขึ้น การเพิ่มค่านิยมให้มีปริมาณมาก ๆ จะทำให้คนเกิดความทะยานอยากที่จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันกับค่านิยมร่วมมากขึ้นตามไปด้วย บางครั้งจะเรียกผลของการมีค่านิยมแบบนี้ว่า "ปิγμαเลียนเอฟเฟ็ค" (Pygmalion Effect)

5. การสนองความต้องการทางด้านสรีระ (Reply to Physiological Needs) การดำเนินการให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน การประกันสังคม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อยที่สุดให้มีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด จะมีส่วนสำคัญในการสนองความต้องการทางด้านสรีระแก่บุคคลทุกคนในองค์กร

6. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การที่บุคคลจะมีพลังอำนาจในตนเองได้นั้นจะต้องใช้วิธีการที่สำคัญ 3 ด้านคือ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) เพื่อให้บุคคลได้มีความรอบรู้ และรับรู้สิ่งเปลี่ยนแปลงรอบข้างที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น จัดทำจดหมายข่าวขององค์กร ฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ หรือศึกษาต่อ เป็นต้น
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการเปิดโอกาส (Opportunity) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น รับฟังความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการหรือผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้อำนาจที่เป็นทางการ (Authority) เช่น แต่งตั้งให้เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพงาน ประธานการจัดงานสังสรรค์ในองค์กร ปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ

ต่อพันธุ์ (2544) ได้ศึกษา ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ไม่พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพสมรส และในด้านปัญหา พบว่าในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ขาดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ในด้านเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องการให้มีความทันสมัยเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันและให้พอเพียงกับความต้องการของเกษตรกร

ยุพวัลย์ (2540) ได้ศึกษา ความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลเกี่ยวกับการควบคุมศัตรูพืชโดยชีววิธี ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การส่งเสริมพืชผักเป็นพืชหลักในพื้นที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ที่รับผิดชอบ เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น และในด้านปัญหา พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลขาดแคลนแหล่งความรู้เกี่ยวกับการควบคุมศัตรูพืชโดยชีววิธี และโครงการส่งเสริมเกี่ยวกับการควบคุมศัตรูพืชโดยชีววิธีประสบความสำเร็จในการผลิตขยายศัตรูธรรมชาติ และการยอมรับของเกษตรกร

สอิสร (2538) การศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของเกษตรกรตำบลในโครงการสนับสนุนแผนการผลิตของเกษตรกร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรตำบลในโครงการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนเกษตรกร ข้อมูลทางกายภาพ ข้อมูลทางชีวภาพ ข้อมูลทางเศรษฐกิจ และข้อมูลทางสังคมของเกษตรกร (2) การเตรียมการปรับและการนำเสนอทางเลือกทางการเกษตร (3) การรวบรวมและการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการของเกษตรกร การช่วยเกษตรกรวางแผนการผลิตและการประเมินผลกิจกรรม (4) การวางแผนสนับสนุนเกษตรกรและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่กระนั้นก็ดีเกษตรกรตำบลมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การบริการความรู้

วิชาการแก่เกษตรกร เนื่องจากภารกิจที่มีอยู่เดิมและเกษตรกรเป้าหมายมีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งเกษตรกรยังอพยพโยกย้ายแรงงานอยู่เสมอ เวลาดำเนินการมีอยู่จำกัด ทำให้เกษตรกรตำบลบางส่วนประสบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานในโครงการกล่าวคือ (1) เก็บรวบรวมข้อมูลประสบปัญหาได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ และข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากแบบสำรวจไม่สมบูรณ์ (2) การขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องนำมาประกอบการเตรียมและปรับทางเลือก (3) การบรรยายเพื่อนำเสนอทางเลือกแก่เกษตรกร ไม่มีเอกสารประกอบ จำนวนทางเลือกมีมาก เวลาทำความเข้าใจและนำเสนอทางเลือกมีจำกัด (4) การจัดหาและการสนับสนุนปัจจัยการผลิตไม่ตรงตามแผน (5) การให้บริการความรู้วิชาการแก่เกษตรกรเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง (6) ขาดทักษะประสบการณ์ในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศักดิ์ศิลป์ (2528) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล (เกษตรตำบล) ในจังหวัดภาคกลางที่อยู่ในโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ การขาดการประสานงานที่ดีทั้งในและนอกหน่วยงาน มีงานที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป การจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการต่างๆ ล่าช้าและไม่เพียงพอ และราคาผลผลิตการเกษตรไม่สนใจในการส่งเสริม สำหรับข้อเสนอแนะของเกษตรตำบลในการปฏิบัติงาน คือ ควรพิจารณาจัดสรรโครงการ จัดส่งวัสดุอุปกรณ์ให้รวดเร็วและมีคุณภาพสวัสดิการต่างๆ ของเกษตรตำบลควรมากกว่านี้ มีการนิเทศงานที่ดี มีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับต่างๆ ให้ชัดเจน ตลอดจนหามาตรการด้านราคาผลผลิตด้านการเกษตรและกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันของหน่วยงาน 4 กระทรวงหลักเป็นประจำ

สิริวรรณ (2527) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่ามูลเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจมาปฏิบัติงานเนื่องจากมีใจรักและต้องการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการเมืองในเรื่องการเขียนเขียนเกษตรกรเท่านั้น ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกับกลุ่มที่มีอายุราชการมาก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาพ (2536) ศึกษา เรื่องทัศนคติของเกษตรตำบลต่อระบบส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าเกษตรตำบลที่ปฏิบัติงานใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ย 34 ปี สมรสแล้ว มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตฯ ใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารกับเกษตรกร มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การฝึกอบรมโดยเฉลี่ยประมาณ 3 ครั้ง เกษตรตำบลมีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมประจำเดือน การประชุมประจำเดือน การเยี่ยมเกษตรกรและมี

ทัศนคติปานกลางต่อศูนย์เกษตรประจำตำบล แสดงว่าเกษตรกรตำบลมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริม
การเกษตรใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved