

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 6 การพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน ขันเงินเดือน จำนวนหนี้สิน และจำนวนเกษตรกรที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 เพศของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาเพศของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 68.6 เป็นเพศชาย และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 31.4 มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เพศของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	72	68.6
หญิง	35	31.4
รวม	105	100

1.2 อายุของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาอายุของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างพบว่า ร้อยละ 45.7 มีอายุอยู่ในช่วง 46-50 ปี รองลงมาร้อยละ 41.0 มีอายุมากกว่า 50 ปี และมีเพียงร้อยละ 5.7 ที่มีอยู่ในช่วง 41-45 ปี โดยมีอายุสูงสุด 56 ปี อายุต่ำสุด 24 ปี และมีอายุเฉลี่ย 48.19 ปี (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 อายุของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
≤ 40	8	7.6
41-45	6	5.7
46-50	48	45.7
≥ 51	43	41.0
รวม	105	100

อายุสูงสุด 56 ปี

อายุต่ำสุด 24 ปี

อายุเฉลี่ย 48.19 ปี

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.579

1.3 สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาสถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 78.1 มีสถานภาพสมรสแล้ว รองลงมาร้อยละ 11.4 มีสถานภาพโสด และมีเพียงร้อยละ 1.9 ที่มีสถานภาพเป็นหม้าย (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	12	11.4
สมรส	82	78.1
หย่าร้าง	9	8.6
อื่นๆ (หม้าย)	2	1.9
รวม	105	100

1.4 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ในด้านระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 80.0 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 8.6 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และมีเพียงร้อยละ 4.7 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ดังตาราง ที่ 5)

ตารางที่ 5 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	9	8.6
ปริญญาตรี	84	80.0
ปริญญาโท	5	4.7
อื่นๆ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะทาง)	7	6.7
รวม	105	100

1.5 การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาการมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 60 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร รองลงมาร้อยละ 20 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นๆ ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพืชไร่ สาขาวิชาเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาพัฒนาชุมชน และ สาขาวิชาบริหารธุรกิจการเกษตร มีเพียงร้อยละ 1.9 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาสัตวศาสตร์ (ดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ส่งเสริมการเกษตร	63	60.0
- พืชศาสตร์	7	6.7
- สัตวศาสตร์	2	1.9
- เกษตรศาสตร์	12	1.4
- อื่นๆ (เทคโนโลยีการเกษตร คหกรรมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ พืชไร่ เทคโนโลยีการอาหาร พัฒนาชุมชน และบริหารธุรกิจ การเกษตร)	21	20.0
รวม	105	100

1.6 ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 73.3 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับชำนาญการ รองลงมาร้อยละ 20.0 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ และมีเพียงร้อยละ 6.7 ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานการเกษตร ระดับชำนาญการ (ดังตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับชำนาญการ	77	73.3
เจ้าพนักงานการเกษตร ระดับชำนาญการ	7	6.7
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ	21	20.0
รวม	105	100

1.7 ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 70.5 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 21-30 ปี รองลงมาร้อยละ 18.1 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี และมีเพียงร้อยละ 1.9 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี และ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสบการณ์การทำงานสูงสุด 33 ปี ประสบการณ์การทำงานต่ำสุด 1 ปี โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ในการทำงาน 24.64 ปี (ดังตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
≤ 10	10	9.5
11-20	2	1.9
21-30	74	70.5
≥ 31	19	18.1
รวม	105	100

ประสบการณ์ในการทำงานสูงสุด 33 ปี

ประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุด 1 ปี

ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 24.64 ปี

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.654

1.8 ชั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาชั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 90.5 มีชั้นเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท รองลงมาร้อยละ 5.7 มีชั้นเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท และมีเพียงร้อยละ 3.8 ที่มีชั้นเงินเดือนน้อยกว่าจนถึง 10,000 บาท (ดังตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ชั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
ชั้นเงินเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
≤ 10,000	4	3.8
10,001-20,000	6	5.7
20,001-30,000	95	90.5
รวม	105	100

1.9 จำนวนหนี้สินของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาจำนวนหนี้สินของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 75.2 มีจำนวนหนี้สินมากกว่า 50,000 บาท รองลงมาร้อยละ 10.5 มีจำนวนหนี้สินน้อยกว่า 20,000 บาท และมีเพียงร้อยละ 1.9 ที่มีหนี้สินอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท (ดังตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 จำนวนหนี้สินของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
จำนวนหนี้สิน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
≤ 20,000	11	10.5
20,001-30,000	4	3.8
30,001-40,000	2	1.9
40,001-50,000	9	8.6
≥ 50,001	79	75.2
รวม	105	100

1.10 จำนวนเกษตรกรที่อยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาจำนวนเกษตรกรที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างต้องดูแลรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 58.1 ดูแลรับผิดชอบเกษตรกรจำนวน 1,001-2,000 ครอบครัวยุทธศาสตร์ รองลงมา ร้อยละ 28.6 ดูแลรับผิดชอบเกษตรกรจำนวน 2,001-3,000 ครอบครัวยุทธศาสตร์ และมีเพียงร้อยละ 2.8 ที่ดูแลรับผิดชอบเกษตรกรจำนวนมากกว่า 3,000 ครอบครัวยุทธศาสตร์ โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรดูแลรับผิดชอบเกษตรกรสูงสุด 4,254 ครอบครัวยุทธศาสตร์ ต่ำสุด 473 ครอบครัวยุทธศาสตร์ ดูแลรับผิดชอบเกษตรกรเฉลี่ยจำนวน 1,760.26 ครอบครัวยุทธศาสตร์ (ดังตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 จำนวนเกษตรกรที่อยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105		
จำนวนเกษตรกร (ครอบครัวยุทธศาสตร์)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
$\leq 1,000$	11	10.5
1,001-2,000	61	58.1
2,001-3,000	30	28.6
$\geq 3,001$	3	2.8
รวม	105	100

จำนวนเกษตรกรที่ดูแลสูงสุด 4,254 คน

จำนวนเกษตรกรที่ดูแลต่ำสุด 473 คน

จำนวนเกษตรกรที่ดูแลเฉลี่ย 1,760.26 คน

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 693.537

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตร

การศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 15 ประเด็น จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตร

n = 105

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การส่งเสริมการผลิตพืช การเลี้ยงสัตว์ การประมง	3.45	0.971	มีศักยภาพมาก
2. การถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคการผลิต ด้านการเกษตรแผนใหม่ที่เหมาะสมแก่เกษตรกร	3.90	0.634	มีศักยภาพมาก
3. การแก้ไขปัญหาของเกษตรกร ทั้งด้านวิชาการ และขั้นพื้นฐานทั่วไป	3.66	0.732	มีศักยภาพมาก
4. การสำรวจรายงานการระบาดของโรคแมลงศัตรูพืช โรคสัตว์บกและสัตว์น้ำ ตลอดจน ความเสียหายอันเกิดจากภัยธรรมชาติต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง	3.82	0.757	มีศักยภาพมาก
5. การชี้แนะเกษตรกรในการหาปัจจัยการผลิต และการใช้อย่างถูกวิธี ประหยัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลผลิตและรายได้สูงสุด	3.88	0.689	มีศักยภาพมาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

n = 105

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
6. การให้ความรู้แก่เกษตรกรเกี่ยวกับการใช้ที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอนุรักษ์ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ	3.87	0.666	มีศักยภาพมาก
7. การให้เกษตรกรและสมาชิกในครอบครัวรวมตัวเป็นกลุ่มเป็นสถาบัน เพื่อร่วมพลังในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ครอบครัวและสังคมเกษตรกร	3.83	0.700	มีศักยภาพมาก
8. การศึกษาและสำรวจข้อมูลการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตและการตลาด ตลอดจนการวางแผนพัฒนาการเกษตร	3.94	0.663	มีศักยภาพมาก
9. การจัดทำโครงการและกิจกรรมทางการเกษตรและการตลาดแก่กลุ่มเกษตรกร และ/หรือเกษตรกรเพื่อประกอบการตัดสินใจในการผลิตและการลงทุน	3.61	0.753	มีศักยภาพมาก
10. การให้ข่าวสารข้อมูลการเกษตรและการตลาดแก่เกษตรกรเพื่อประกอบการตัดสินใจในการผลิตและการลงทุน	3.80	0.699	มีศักยภาพมาก
11. การประสานงานทางด้านการแทรกแซงราคาผลิตการเกษตรตามนโยบายของรัฐบาล	3.65	0.909	มีศักยภาพมาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

n = 105

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
12. การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งของ รัฐบาลและเอกชนกับเกษตรกรและสถาบัน เกษตรกรในตำบลเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือใน การผลิตและจำหน่ายผลผลิตอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.69	0.764	มีศักยภาพมาก
13. การให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ในการจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการเกษตร ตลอดจนให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้าน วิชาการเกษตรและพัฒนาท้องถิ่น	3.92	0.675	มีศักยภาพมาก
14. การให้ความสนับสนุนสภาตำบลทางด้าน วิชาการ รวมทั้งเสนอแนะในการจัดทำ โครงการหรือแผนพัฒนาการเกษตรของ ตำบลและช่วยเหลือตรวจสอบในความ เป็นไปได้ของโครงการ ทั้งในด้านเทคนิค และค่าใช้จ่ายในโครงการ	3.92	0.689	มีศักยภาพมาก
15. การเป็นผู้ปลูกฝังอุดมการณ์/ทัศนคติที่ถูกต้อง แก่กลุ่มเกษตรกรและเกษตรกรทั่วไป	3.90	0.664	มีศักยภาพมาก
รวม	3.79	0.506	มีศักยภาพมาก

หมายเหตุ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	มีศักยภาพมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	มีศักยภาพมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	มีศักยภาพปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	มีศักยภาพน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	มีศักยภาพน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 การศึกษาความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.79$) การศึกษาแบ่งออกเป็น 15 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) การศึกษาและสำรวจข้อมูลการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตและการตลาด ตลอดจนการวางแผนพัฒนาการเกษตร ($\bar{x}=3.94$) 2) การให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการหมู่บ้านในการจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการเกษตร ตลอดจนให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านวิชาการเกษตรและพัฒนาท้องถิ่น, การให้ความสนับสนุนสภาพตลาดทางด้านวิชาการ รวมทั้งเสนอแนะในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาการเกษตรของตำบลและช่วยเหลือตรวจสอบในความเป็นไปได้ของโครงการ ทั้งในด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายในโครงการ ($\bar{x}=3.92$) 3) การถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคการผลิตด้านการเกษตรแผนใหม่ที่เหมาะสมแก่เกษตรกร, การเป็นผู้ปลูกฝังอุดมการณ์/ทัศนคติที่ถูกต้องแก่กลุ่มเกษตรกรและเกษตรกรทั่วไป ($\bar{x}=3.90$) 4) การชี้แนะเกษตรกรในการหาปัจจัยการผลิตและการใช้อย่างถูกวิธี ประหยัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลผลิตและรายได้สูงสุด ($\bar{x}=3.88$) 5) การให้ความรู้แก่เกษตรกรเกี่ยวกับการใช้ที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอนุรักษ์ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ($\bar{x}=3.87$) 6) การให้เกษตรกรและสมาชิกในครอบครัวรวมตัวเป็นกลุ่มเป็นสถาบัน เพื่อรวมพลังในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ครอบครัวและสังคมเกษตรกร ($\bar{x}=3.83$) 7) การสำรวจรายงานการระบาดของโรคแมลงศัตรูพืช โรคสัตว์บกและสัตว์น้ำ ตลอดจนความเสียหายอันเกิดจากภัยธรรมชาติต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ($\bar{x}=3.82$) 8) การให้ข่าวสารข้อมูลการเกษตรและการตลาดแก่เกษตรกรเพื่อประกอบการตัดสินใจในการผลิตและการลงทุน ($\bar{x}=3.80$) 9) การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชนกับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในตำบลเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการผลิตและจำหน่ายผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.69$) 10) การแก้ไขปัญหาของเกษตรกร ทั้งด้านวิชาการและขั้นพื้นฐานทั่วไป ($\bar{x}=3.66$) 11) การประสานงานทางด้านการแทรกแซงราคาผลผลิตการเกษตรตามนโยบายของรัฐบาล ($\bar{x}=3.65$) 12) การจัดทำโครงการและกิจกรรมทางการเกษตรและการตลาดแก่กลุ่มเกษตรกร และ/หรือเกษตรกรเพื่อประกอบการตัดสินใจในการผลิตและการลงทุน ($\bar{x}=3.61$) 13) การส่งเสริมการผลิตพืช การเลี้ยงสัตว์ การประมง ($\bar{x}=3.45$)

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การศึกษารพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็น การศึกษารพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง โดย แบ่งประเด็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเด็นหลัก คือ 1. ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน 3. ด้านสุขภาพร่างกาย ประเด็นหลัก ดังกล่าวแบ่งเป็น 42 ประเด็นย่อย จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างมี การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

n = 105

ประเด็น	ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ งานตามบทบาทหน้าที่			
1.1 เข้ารับการศึกษาคือในสถาบันการศึกษา ในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อนำเอาความรู้มา ช่วยพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.21	1.062	ปฏิบัติปานกลาง
1.2 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจาก เอกสารเผยแพร่ หนังสือ บทความ วิชาการ สิ่งพิมพ์ต่างๆ	4.05	0.578	ปฏิบัติมาก
1.3 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต	3.87	0.666	ปฏิบัติมาก
1.4 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดย การศึกษาค้นคว้าและทดลอง ปฏิบัติ	3.42	0.818	ปฏิบัติมาก
1.5 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยเข้า ฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัด ขึ้น	3.64	0.810	ปฏิบัติมาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

n = 105

ประเด็น	ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.6 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยเข้า ฝึกอบรมตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัด ขึ้น	3.56	0.909	ปฏิบัติมาก
1.7 ร่วมประชุมประจำเดือน ประชุม วิชาการต่างๆ	4.00	0.809	ปฏิบัติมาก
1.8 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยเข้า ร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน	3.71	0.793	ปฏิบัติมาก
1.9 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดย การศึกษาดูงานภายในประเทศ	2.74	0.991	ปฏิบัติปานกลาง
1.10 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดย การศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.50	0.856	ปฏิบัติน้อยที่สุด
1.11 พัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำในงาน ส่งเสริมการเกษตร	3.55	0.909	ปฏิบัติมาก
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่			
2.1 พัฒนาทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้ คอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.31	0.858	ปฏิบัติปานกลาง
2.2 พัฒนาทักษะเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูล ทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำเอาข้อมูลมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.29	0.938	ปฏิบัติปานกลาง
2.3 พัฒนาทักษะในการใช้สื่อประเภทต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติ งานด้านการส่งเสริมการเกษตร	3.33	0.927	ปฏิบัติปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

n = 105

ประเด็น	ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
2.4 พัฒนาทักษะในการให้ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ	3.78	0.620	ปฏิบัติมาก
2.5 พัฒนาทักษะด้านการพูด เช่น การพูดในที่ประชุม เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	3.59	0.730	ปฏิบัติมาก
2.6 พัฒนาทักษะด้านการเขียน เช่น การเขียนบทความวิชาการ การเขียนโครงการ ได้อย่างถูกต้อง	3.48	0.856	ปฏิบัติมาก
2.7 พัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ทั้งการพูด การอ่านและการเขียน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.46	0.971	ปฏิบัติน้อย
2.8 พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.90	0.706	ปฏิบัติมาก
2.9 พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในด้านการส่งเสริมการเกษตร เช่น การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.99	0.628	ปฏิบัติมาก
2.10 พัฒนาทักษะในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์	3.92	0.615	ปฏิบัติมาก
2.11 พัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา	3.89	0.711	ปฏิบัติมาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

n = 105

ประเด็น	ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.12 พัฒนาทักษะในการประสานงานกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน	3.98	0.693	ปฏิบัติมาก
2.13 พัฒนาทักษะการวางแผนการปฏิบัติ งาน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.95	0.656	ปฏิบัติมาก
2.14 พัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	3.95	0.641	ปฏิบัติมาก
2.15 พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ และการ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.63	0.683	ปฏิบัติมาก
3. ด้านสุขภาพร่างกาย			
3.1 ไปรับการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่าง น้อยปีละครั้ง	3.70	1.091	ปฏิบัติมาก
3.2 ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอสัปดาห์ละ 3 ครั้งขึ้นไปเป็นประจำ	3.62	1.041	ปฏิบัติมาก
3.3 รับประทานอาหารครบถ้วนทั้ง 5 หมู่ ในแต่ละวัน	3.82	0.907	ปฏิบัติมาก
3.4 นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละ วัน อย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง	3.67	0.780	ปฏิบัติมาก
3.5 ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของ คาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ	2.58	1.063	ปฏิบัติน้อย

ตารางที่ 13 (ต่อ)

n = 105

ประเด็น	ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.6 กดปุ่มเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ หรือ เครื่องดื่มน้ำที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์	3.57	1.307	ปฏิบัติมาก
3.7 ไม่สูบบุหรี่	3.48	1.809	ปฏิบัติมาก
3.8 ลดความวิตกกังวลเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ กำลังปฏิบัติงาน	3.50	1.093	ปฏิบัติมาก
3.9 มีอารมณ์ขัน ร่าเริงแจ่มใส มองโลกใน แง่ดี ในระหว่างที่กำลังปฏิบัติงาน	3.97	0.814	ปฏิบัติมาก
3.10 มีการฝึกสมาธิเป็นประจำ เพื่อให้มีสติ ในการปฏิบัติงาน	3.42	1.054	ปฏิบัติมาก
3.11 เมื่อเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาล จากสถานบริการรักษาพยาบาล	4.30	0.822	ปฏิบัติมากที่สุด
3.12 อาศัยในพักที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีความ ปลอดภัย	4.39	0.628	ปฏิบัติมากที่สุด
3.13 ไม่ขับรถด้วยความเร็วสูง และด้วย ความประมาท	3.97	0.904	ปฏิบัติมาก
3.14 ไม่ใช่ชีวิตบนความเสี่ยง เช่น การทำ กิจกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย หรือเดินทางไปในที่ที่ไม่ปลอดภัย	4.10	0.827	ปฏิบัติมาก
3.15 ทำประกันสุขภาพหรือประกันชีวิต	3.89	1.015	ปฏิบัติมาก
3.16 เข้าวัด ทำบุญ ตักบาตร ฟังเทศน์ฟัง ธรรมเป็นประจำ สม่ำเสมอ	3.32	0.872	ปฏิบัติปานกลาง

หมายเหตุ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 การศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งหมด 42 ประเด็น การศึกษาในแต่ละประเด็นหลัก 3 ประเด็น และประเด็นย่อย 42 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

(1) ประเด็นด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 11 ประเด็นย่อย ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ 1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารเผยแพร่ หนังสือ บทความวิชาการ สิ่งพิมพ์ต่างๆ ($\bar{x}=4.05$) 2) ร่วมประชุมประจำเดือน ประชุมวิชาการต่างๆ ($\bar{x}=4.00$) 3) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ($\bar{x}=3.87$) 4) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.71$) 5) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยเข้าฝึกอบรมตามหน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น ($\bar{x}=3.64$) 6) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยเข้าฝึกอบรมตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น ($\bar{x}=3.56$) 7) พัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร ($\bar{x}=3.55$) 8) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาค้นคว้าและทดลองปฏิบัติ ($\bar{x}=3.42$) ประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ 1) เข้ารับการศึกษต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อนำเอาความรู้มาช่วยพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}=3.21$) และ 2) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาดูงานภายในประเทศ ($\bar{x}=2.74$) และประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด คือ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\bar{x}=1.50$)

(2) ประเด็นด้านทักษะในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 15 ประเด็นย่อย ซึ่งพบว่าประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ 1) พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในด้านการส่งเสริมการเกษตร เช่น การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x}=3.99$) 2) พัฒนาทักษะในการประสานงานกับ

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.98$) 3) พัฒนาทักษะการวางแผนการปฏิบัติงาน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}=3.95$) 4) พัฒนาทักษะในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{x}=3.92$) 5) พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}=3.90$) 6) พัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x}=3.89$) 7) พัฒนาทักษะในการให้ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.78$) 8) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}=3.63$) 9) พัฒนาทักษะด้านการพูด เช่น การพูดในที่ประชุม เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ($\bar{x}=3.59$) และ 10) พัฒนาทักษะด้านการเขียน เช่น การเขียนบทความวิชาการ การเขียนโครงการ ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x}=3.48$) ประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ 1) พัฒนาทักษะในการใช้สื่อประเภทต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตร ($\bar{x}=3.33$) 2) พัฒนาทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.31$) และ 3) พัฒนาทักษะเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำเอาข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.29$) และประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย คือ พัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ทั้งการพูด การอ่านและการเขียน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=2.46$)

(3) ประเด็นด้านสุขภาพร่างกาย แบ่งออกเป็น 16 ประเด็นย่อย ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ 1) อาศัยในพักที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ($\bar{x}=4.39$) และ 2) เมื่อเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการรักษาพยาบาล ($\bar{x}=4.30$) ประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ 1) ไม่ใช้ชีวิตบนความเสี่ยง เช่น การทำกิจกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย หรือเดินทางไปในที่ที่ไม่ปลอดภัย ($\bar{x}=4.10$) 2) มีอารมณ์ขัน ร่าเริงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี ในระหว่างที่กำลังปฏิบัติงาน ไม่ขบถด้วยความเร็วสูง และด้วยความประมาท ($\bar{x}=3.97$) 3) ทำประกันสุขภาพหรือประกันชีวิต ($\bar{x}=3.89$) 4) รับประทานอาหารครบถ้วนทั้ง 5 หมู่ ในแต่ละวัน ($\bar{x}=3.84$) 5) ไปรับการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง ($\bar{x}=3.70$) 6) นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน อย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง ($\bar{x}=3.67$) 7) ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอสัปดาห์ละ 3 ครั้งขึ้นไปเป็นประจำ ($\bar{x}=3.62$) 8) งดดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์ ($\bar{x}=3.57$) 9) การลดความวิตกกังวลเกิดขึ้น

ในช่วงเวลาที่กำลังปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.50$) 10) ไม่สูบบุหรี่ ($\bar{x}=3.48$) และ 11) มีการฝึกสมาธิเป็นประจำ เพื่อให้มีสติในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.42$) ประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ เข้าวัด ทำบุญ ตักบาตร ฟังเทศน์ฟังธรรมเป็นประจำ สม่่าเสมอ ($\bar{x}=3.32$) และประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย คือ ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ ($\bar{x}=2.58$)

n = 105

ประเด็น	ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.39	0.533	ปฏิบัติปานกลาง
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.63	0.484	ปฏิบัติมาก
3. ด้านสุขภาพร่างกาย	3.76	0.509	ปฏิบัติมาก
รวม	3.61	0.396	ปฏิบัติมาก

หมายเหตุ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาภาพรวมของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$) ประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพร่างกาย ($\bar{x}=3.76$) และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.63$) และประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.39$)

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

4.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตร

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการ
ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ใน
การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตร

n=105

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการฝึกอบรม การ สัมมนา เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	38	36.19
2. ในบางพื้นที่ขาดอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร ทำให้การปฏิบัติงานเกิด ความล่าช้า	35	33.33
3. ค่าเบี้ยเลี้ยงที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับค่อนข้าง น้อย และไม่เพียงพอ	32	30.48
4. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ภายในประเทศและต่างประเทศ การฝึกปฏิบัติงานด้าน วิชาการที่ทันสมัย	30	28.57
5. ยานพาหนะที่ใช้สำหรับการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้รับการสนับสนุนค่อนข้างน้อยและไม่เพียงพอ	26	24.76

ตารางที่ 15 (ต่อ)

n=105		
ปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ในการส่งเสริมการเกษตรในบางพื้นที่ที่อยู่ในที่ที่ห่างไกล มีสภาพภูมิประเทศเป็นภูเขา การเดินทางยากลำบาก และค่อนข้างอันตราย ทำให้เป็นอุปสรรคในการส่งเสริมการเกษตร	16	15.24
7. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	15	14.29
8. สื่อที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอ สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ต่างๆ ไม่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์	12	11.43
9. การติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกรทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากเกษตรกรนิยมใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสาร ไม่ค่อยเข้าใจภาษาไทยมากนัก ทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	6	5.71
10. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง หรือการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า	5	4.76

จากตารางที่ 15 การศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 36.19 ให้ความเห็นว่า ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร รองลงมาร้อยละ 33.33 ให้ความเห็นว่าในบางพื้นที่ขาดอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ร้อยละ 28.57 ให้ความเห็นว่า ค่าเบี้ยเลี้ยงที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับค่อนข้างน้อย และไม่เพียงพอ ร้อยละ 24.76 ให้ความเห็นว่าขาดงบประมาณสนับสนุนด้านศึกษาต่อ การศึกษาดูงานภายในประเทศและ

ต่างประเทศ การฝึกปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ทันสมัย ร้อยละ 15.24 ให้ความเห็นว่ายานพาหนะที่ใช้สำหรับการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ได้รับการสนับสนุนค่อนข้างน้อยและไม่เพียงพอ ร้อยละ 14.29 ให้ความเห็นว่าในการส่งเสริมการเกษตรในบางพื้นที่ที่อยู่ในที่ห่างไกล มีสภาพภูมิประเทศเป็นภูเขา การเดินทางยากลำบาก และค่อนข้างอันตราย ทำให้เป็นอุปสรรคในการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 11.43 ให้ความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 9.52 ให้ความเห็นว่าสื่อที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอ สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ต่างๆ ไม่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ร้อยละ 5.71 ให้ความเห็นว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกรทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากเกษตรกรนิยมใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสาร ไม่ค่อยเข้าใจภาษาไทยมากนัก ทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และร้อยละ 4.76 ให้ความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีจำนวนไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง หรือการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

4.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะต่างๆ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีรายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตร

n=105		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กรมส่งเสริมการเกษตรควรสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ การฝึกปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ทันสมัยให้มากขึ้น	39	37.14
2. ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร ให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการใช้งานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	35	33.33
3. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	26	24.76
4. ควรมีการเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้มีจำนวนที่เหมาะสม	20	19.05
5. ผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	15	14.29
6. ควรมีการปรับปรุงสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตร ให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะได้นำเอาไปส่งเสริมแก่เกษตรกร ทำให้เกษตรกรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทางการเกษตรที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์	12	11.43

ตารางที่ 16 (ต่อ)

n=105		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ควรมีการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้มากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและการปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างรวดเร็วไม่เกิดความล่าช้า	8	7.62
8. ควรมีการสนับสนุนยานพาหนะสำหรับให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่	7	6.67

จากตารางที่ 16 การศึกษาถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 37.14 ให้ข้อเสนอแนะว่า กรมส่งเสริมการเกษตรควรสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ การฝึกปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ทันสมัยให้มากขึ้น รองลงมาร้อยละ 33.33 เสนอว่าควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร ให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการใช้งานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ร้อยละ 24.76 เสนอแนะว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ร้อยละ 19.05 เสนอว่าควรมีการเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มีจำนวนที่เหมาะสม ร้อยละ 14.29 เสนอว่าผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ร้อยละ 11.43 เสนอว่าควรมีการปรับปรุงสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตรให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะได้นำเอาไปส่งเสริมแก่เกษตรกร ทำให้เกษตรกรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆทางการเกษตรที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ร้อยละ 7.62 เสนอแนะว่าควรมีการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้มากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและการปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างรวดเร็วไม่เกิดความล่าช้า และร้อยละ

ละ 6.67 เสนอว่าควรมีการสนับสนุนยานพาหนะสำหรับให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent variables) หลายตัว และตัวแปรตาม (Dependent variable) ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดกับตัวแปรตามและมีความสัมพันธ์ในทิศทางใด

การวิจัยครั้งนี้ในกรอบแนวคิดของการวิจัยมีจำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมดจำนวน 11 ตัว แต่ผู้วิจัยนำเข้ามาในสมการถดถอยเพียง 6 ตัวแปร เนื่องจากพบว่าตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นมากกว่า 0.80 ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity อันเป็นการละเมิดข้อสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (สุชาติ, 2540) ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรเพียง 6 ตัวแปรเข้าสมการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร จำนวนเกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ และความคิดเห็นต่อศักยภาพของคนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ส่วนตัวแปรตาม คือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านสุขภาพร่างกาย

จากผลการวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 68.5 เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 48.19 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร โดยเฉลี่ยดูแลรับผิดชอบเกษตรกร จำนวน 1,760.26 ครอบครั้ว มีความคิดเห็นว่าตนมีศักยภาพในระดับมากในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.เพศ	0.6857	0.46646
2. อายุ	48.19	6.579
3. ระดับการศึกษา	2.16	0.845
4. การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร	0.6000	0.49225
5. จำนวนเกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ	1,760.26	693.537
6. ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่	3.7879	0.506
7. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.7879	0.50627
- ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.3870	0.53323
- ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.6298	0.48410
- ด้านสุขภาพร่างกาย	3.7065	0.53182

ก. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ภาพรวม)

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่นำเข้าไปในสมการถดถอย พบว่าตัวแปรแต่ละคู่ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.80 อันจะก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยตัวเอง (Multicollinearity) อันเป็นการละเมิดข้อสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (สุชาติ, 2540) ดังมีรายละเอียดปรากฏตารางที่ 18 โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้กับตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ของตัวแปร

ตัวแปรตาม	Y	=	การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
	Y_1	=	การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านความรู้ ความสามารถ
	Y_2	=	การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน
	Y_3	=	การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านสุขภาพร่างกาย
ตัวแปรอิสระ	X_1	=	เพศ
	X_2	=	อายุ
	X_3	=	ระดับการศึกษา
	X_4	=	การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร
	X_5	=	จำนวนเกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ
	X_6	=	ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เมื่อตัวแปรตาม คือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ภาพรวม) (Y)

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1.000	-.126	.035	-.017	.120	.123	.594***
X ₁		1.000	.145	.130	.034	.037	.185*
X ₂			1.000	.049	.288***	-.143	.277***
X ₃				1.000	-.213*	-.149	-.121
X ₄					1.000	-.110	.161
X ₅						1.000	.131
X ₆							1.000

* ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยการนำตัวแปรใส่เข้าไปในสมการแล้วคำนวณโดยวิธีปกติ (Enter) ปรากฏว่า ได้ค่า $F = 12.968$ $P\text{-value} = 0.000$ แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตาม (การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แห่งการตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple coefficient of determination ; R^2) ปรากฏว่า $R^2 = .443$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 44.3 ซึ่งในตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) เพศ และ (2) ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีตัวแปร 1 ตัว คือ ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีผลในเชิงบวกต่อตัวแปรตาม และตัวแปรอีก 1 ตัว คือ เพศ มีผลในเชิงลบต่อตัวแปรตาม ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 19 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$$

$$Y = 1.870 - .221X_1 - .009X_2 + .064X_3 + .079X_4 + 3.210E-05X_5 + .542X_6$$

(-3.233)* (-1.691) (1.662) (1.167) (6.93)
 (8.246)*

* Significance ของสถิติทดสอบ

$t \leq$ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (ภาพรวม)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	P-value
1.เพศ	-.221	-3.233	.002***
2. อายุ	-.009	-1.691	.094
3. ระดับการศึกษา	.064	1.662	.100
4. การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร	.079	1.167	.246
5. จำนวนเกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ	3.210E-05	.693	.490
6. ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	.542	8.246	.000***
ค่าคงที่	1.870	5.887	.000***
R² = .443 SEE = .3138 F = 12.968 Sig. of F = .000			

ข. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่นำเข้าไปในสมการถดถอย พบว่าตัวแปรแต่ละคู่ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.80 อันจะก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยตัวเอง (Mulicollinearity) อันเป็นการละเมิดข้อสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (สุชาติ, 2540) ดังมีรายละเอียดปรากฏตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เมื่อตัวแปรตาม คือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y_1)

ตัวแปร	Y_1	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
Y_1	1.000	.054	-.072	-.020	.049	.150	.562***
X_1		1.000	.145	.130	.034	.037	.185*
X_2			1.000	.049	.288***	-.143	.277***
X_3				1.000	-.213*	-.149	-.121
X_4					1.000	-.110	.161
X_5						1.000	.131
X_6							1.000

* ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยการนำตัวแปรใส่เข้าไปในสมการแล้วคำนวณโดยวิธีปกติ (Enter) ปรากฏว่า ได้ค่า $F = 10.083$ $P\text{-value} = 0.000$ แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตาม (การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แห่งการตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple coefficient of determination ; R^2) ปรากฏว่า $R^2 = .382$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 38.2 ซึ่งในตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) อายุ (2) ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีตัวแปร 1 ตัวคือ อายุ มีผลในเชิงลบต่อตัวแปรตาม และตัวแปรอีก 1 ตัว คือ ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีผลในเชิงบวกต่อตัวแปรตาม ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 21 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 \\
 Y_1 &= 1.643 - .048X_1 - .021X_2 + .058X_3 + .051X_4 + 3.961E-05X_5 \\
 &\quad (-.511) \quad (-2.888)* \quad (1.098) \quad (.544) \quad (.624) \\
 &\quad + .670X_6 \\
 &\quad (7.403)*
 \end{aligned}$$

* Significance ของสถิติทดสอบ

$t \leq$ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	P-value
1.เพศ	-.048	-.511	.610
2. อายุ	-.021	-2.888	.005***
3. ระดับการศึกษา	.058	1.098	.275
4. การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร	.051	.544	.588
5. จำนวนเกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ	3.061E-05	.624	.536
6. ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	.067	7.403	.000***
ค่าคงที่	1.643	3.757	.000***
R² = .382 SEE = .4319 F = 10.083 Sig. of F = .000			

ค. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่นำเข้าไปในสมการถดถอย พบว่าตัวแปรแต่ละคู่ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.80 อันจะก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยตัวเอง (Mulicollinearity) อันเป็นการละเมิดข้อสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (สุชาติ, 2540) ดังมีรายละเอียดปรากฏตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เมื่อตัวแปรตาม คือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Y_2)

ตัวแปร	Y_2	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
Y_2	1.000	-.032	.022	-.079	.032	.119	.519***
X_1		1.000	.145	.130	.034	.037	.185*
X_2			1.000	.049	.288***	-.143	.277***
X_3				1.000	-.213*	-.149	-.121
X_4					1.000	-.110	.161
X_5						1.000	.131
X_6							1.000

* ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยการนำตัวแปรใส่เข้าไปในสมการแล้วคำนวณโดยวิธีปกติ (Enter) ปรากฏว่า ได้ค่า $F = 7.020$ $P\text{-value} = 0.000$ แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตาม (การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แห่งการตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple coefficient of determination ; R^2) ปรากฏว่า $R^2 = .301$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 30.1 ซึ่งในตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มีตัวแปรจำนวน 1 ตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งมีผลในเชิงบวกต่อตัวแปรตาม ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 23 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_2 &= a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 \\
 Y_2 &= 1.989 - .129X_1 - .008X_2 + .007X_3 - .018X_4 + 2.3071E-05X_5 \\
 &\quad (-1.417) \quad (-1.175) \quad (.142) \quad (-.197) \quad (.375) \\
 &\quad + .547X_6 \\
 &\quad (6.255)*
 \end{aligned}$$

* Significance ของสถิติทดสอบ

$t \leq$ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	P-value
1.เพศ	-.129	-1.417	.160
2. อายุ	-.008	-1.175	.243
3. ระดับการศึกษา	.007	.142	.888
4. การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร	-.018	-.197	.845
5. จำนวนเกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ	2.307E-05	.375	.709
6. ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	.547	6.255	.000***
ค่าคงที่	1.989	4.711	.000***
$R^2 = .301$ $SEE = .4171$ $F = 7.020$ $Sig. of F = .000$			

ง. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านสุขภาพร่างกาย

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่นำเข้าไปในสมการถดถอย พบว่าตัวแปรแต่ละคู่ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.80 อันจะก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยตัวเอง (Multicollinearity) อันเป็นการละเมิดข้อสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (สุชาติ, 2540) ดังมีรายละเอียดปรากฏตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เมื่อตัวแปรตาม คือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านสุขภาพร่างกาย (Y_3)

ตัวแปร	Y_3	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
Y_3	1.000	-	.103	.048	.181	.042	.366***
X_1		.264***	.145	.130	.034	.037	.185*
X_2		1.000	1.000	.049	.288***	-.143	.277***
X_3				1.000	-.213*	-.149	-.121
X_4					1.000	-.110	.161
X_5						1.000	.131
X_6							1.000

* ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยการนำตัวแปรใส่เข้าไปในสมการแล้วคำนวณโดยวิธีปกติ (Enter) ปรากฏว่า ได้ค่า $F = 6.895$ $P\text{-value} = 0.000$ แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตาม (การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพร่างกาย) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แห่งการตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple coefficient of determination ; R^2) ปรากฏว่า $R^2 = .297$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 29.7 ซึ่งในตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มีตัวแปรจำนวน 3 ตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) เพศ (2) ระดับการศึกษา (3) ความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีตัวแปร 2 ตัวคือ ระดับการศึกษา และความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีผลในเชิงบวกต่อตัวแปรตาม และตัวแปรอีก 1 ตัว คือ เพศ มีผลในเชิงลบต่อตัวแปรตาม ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 25 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_3 &= a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 \\
 Y_3 &= 1.914 - .426X_1 - .001X_2 + .122X_3 + .189X_4 + 3.539E-05X_5 \\
 &\quad (-4.259)* \quad (-.165) \quad (2.150)* \quad (1.907) \quad (.522) \\
 &\quad + .450X_6 \\
 &\quad (4.674)*
 \end{aligned}$$

* Significance ของสถิติทดสอบ $t \leq$ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านสุขภาพร่างกาย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	P-value
1.เพศ	-.426	-4.259	.000***
2. อายุ	-.001	-.165	.870
3. ระดับการศึกษา	.122	2.150	.034*
4. การมีวุฒิการศึกษาด้านส่งเสริมการเกษตร	.189	1.907	.059
5. จำนวนเกษตรกรที่ดูแลรับผิดชอบ	3.539E-05	.522	.603
6. ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	.450	4.674	.000***
ค่าคงที่	1.914	4.115	.000***
$R^2 = .297$ $SEE = .4594$ $F = 6.895$ $Sig. of F = .000$			

ตอนที่ 6 การพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุในตารางที่ 19 สรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร) จึงพิสูจน์สมมติฐานได้ว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งตัวแปรดังกล่าว ได้แก่ เพศ และความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ เพศ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved