

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ 2) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และ 4) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 48.19 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ มีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉลี่ย 24.64 ปี มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีจำนวนหนี้สินมากกว่า 50,000 บาท เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องดูแลรับผิดชอบเกษตรกรเฉลี่ยคนละ 1,760.26 ครัวเรือน ในด้านความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพอยู่ในระดับมากในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กรมส่งเสริมการเกษตร

การศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาศักยภาพในระดับมากในด้านทักษะในการปฏิบัติงานและด้านสุขภาพร่างกาย โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ และความคิดเห็นต่อศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเพศหญิงมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดีมากกว่าจะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ด้อยกว่า

สิ่งที่ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคือ การขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

The purposes of this study were to (1) examine opinion toward self potential in job performance of agricultural extension officers in Chiang Mai province, (2) study potential development in job performance of agricultural extension officers, (3) determine factors relating to potential development in job performance of agricultural extension officers, and (4) study problems and obstacles in potential development of agricultural extension officers.

The samples used in this study were 105 agricultural extension officers. Research instruments for data collection were questionnaires. Data were analyzed by computer program. Statistics employed were frequency, percentage, mean, minimum, maximum, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the majority of agricultural extension officers were male with an average age of 48.19 years old, graduated with a bachelor's degree in agricultural extension. Their position was a subject matter specialist in agricultural extension, and had been working for more than 24.64 years. Their incomes were between 20,001-30,000 baht with more than 50,000 baht loan. Each officer was responsible for 1,760.26 farmer households. Regarding opinions toward self potential in job performance, they believed that their potential was high according to roles and duties assigned by the Department of Agricultural Extension.

Regarding development of the potential in job performance of agricultural extension officers revealed that agricultural extension officers has potential development of ability, knowledge in job performance in the average, they has potential development of skill and health in job performance in high level. Overall, they has potential development in job performance in high level.

Factors that statistically significant related to the development of potential in job performance of agricultural extension officers were sex and opinions toward self potential in job performance. Female officers developed higher potential in job performance than male officers, as well as were more optimistic and could develop higher potential than those who were pessimistic toward potential in job performance.

Problems and obstacles found in potential development in working according to roles and duties of agricultural extension officers were the lack of fund for trainings, seminars for the development of knowledge, ability, and skills in job performance of agricultural extension officers.