

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดนครนายก ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎี รวมทั้งการกำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทและการรับรู้บทบาท
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเกษตรกร
5. อาสาสมัครเกษตร
6. อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.)
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 647) อธิบายความหมายของคำว่า “ปฏิบัติ” หมายถึง การดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา พฤติกรรม เช่น ภาคปฏิบัติ สมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน ประนินิบัติรับใช้ เช่น ปฏิบัติบิดา มารดา ปฏิบัติครูบาอาจารย์ ปฏิบัติการทำงานตามหน้าที่ ที่ทดลองเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามทฤษฎีฝึกงานเพื่อให้เกิดความชำนาญเบื้องต้น เช่น ห้องปฏิบัติการ ปฏิบัติธรรม ประพฤติตามธรรม เจริญภาวนา ปฏิบัติบูชา การบูชาด้วยการปฏิบัติตามคำสอน คู่กับอามิสบูชาซึ่งเป็นการบูชาด้วยสิ่งของ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 214) อ้างถึงใน เกษร สวนศรี (2552: 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลแห่งความสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน จะเห็นว่าหากผู้ปฏิบัติต้องการจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุดผู้ปฏิบัติจะต้องทุ่มเทพลังและอำนาจที่มีอยู่ในตนและต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องเป็นผลสืบเนื่องจากแรงจูงใจและความเต็มใจของผู้ปฏิบัติแล้วยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ “การปฏิบัติงาน” คือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Schermerhorn, Hunt, Osborn (2008: 151) อ้างถึงใน ทรรศน์พร ไหมสมบุญ (2550: 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual performance factors) ประกอบด้วย

1.2.1 ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

1) ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว

2) ความรู้ ความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ความถนัดและความชำนาญของบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่างๆ และคุณลักษณะที่มีผลกระทบต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

3) คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ ได้แก่ ทักษะ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพของแต่ละคน อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน

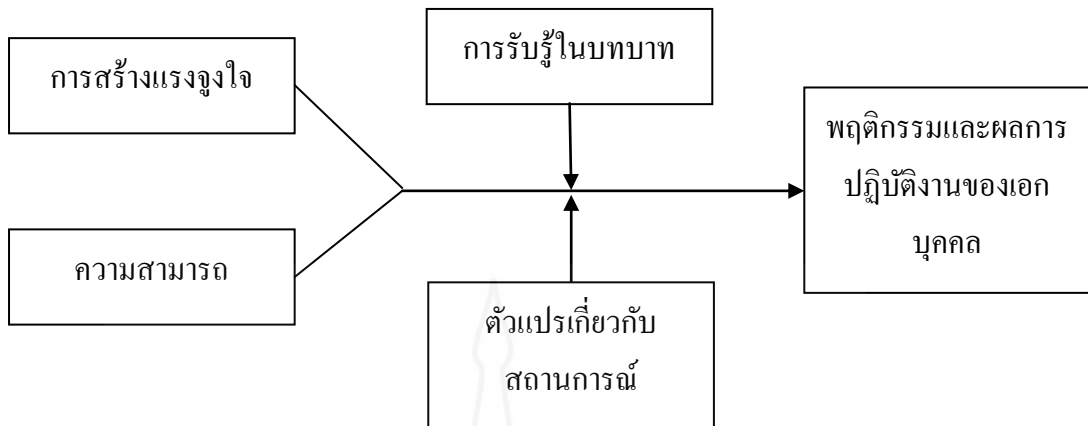
ซึ่ง เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะเน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

1.2.2 ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (motivation to work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรง คนที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง

1.2.3 การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความต้องการงานและได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน

Davis, K., & Newstrom, J.W. (1989) อ้างถึงใน วิชาดา คุปตานนท์ (2551: 211) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสามประการ คือ ความสามารถ (Ability) สภาพแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและถูกกระตุ้นจูงใจที่อย่างเหมาะสมแล้ว เขาก็จะมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติหากผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถแต่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานด้วยการฝึกอบรมและสอนงาน ตลอดจนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมแล้วนั้น เขาก็จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้เช่นเดียวกัน แต่เป็นการยากที่ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานบรรลุเป้าหมาย หากผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ

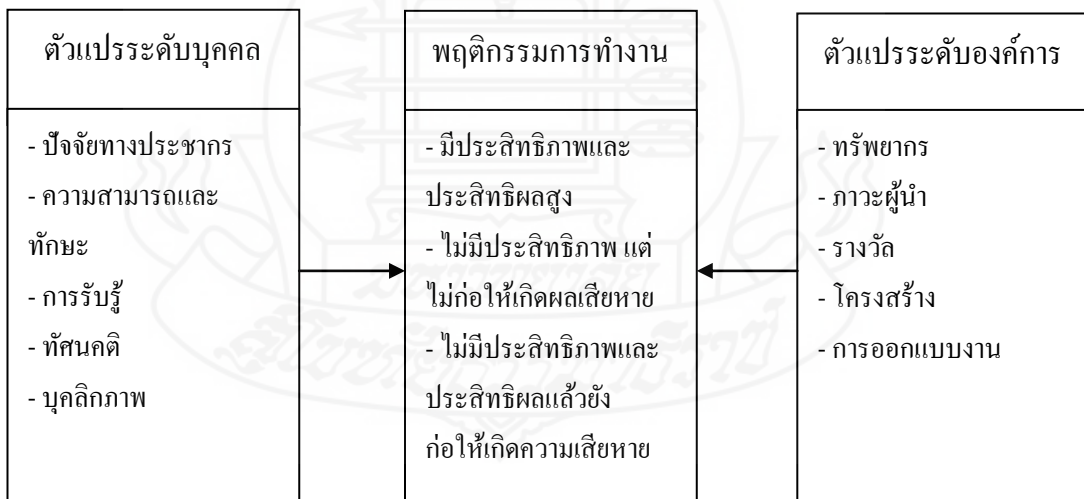
นพ ศรีบุญนาค (2545: 6-7) กล่าวว่า การที่เอกบุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรรันนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวแปรหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ และความสามารถในการทำงาน เอกบุคคลถึงจะมีความสามารถเพียงใด หากขาดเสียซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานจะออกมาดีไม่ได้ หากมีความสามารถและแรงจูงใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้ดีกว่า นอกจากนี้ตัวแปรด้านการรับรู้บทบาทก็นับว่ามีความสำคัญต่อการทำงาน กล่าวคือหากเอกบุคคลรับรู้บทบาทที่ต้องแสดงในการทำงานได้ผลตามบทบาทหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายก็จะเป็นไปได้สูง ส่วนสถานการณ์สิ่งแวดล้อมก็นับว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การทำงานหรือสร้างผลผลิตก็จะเป็นไปได้ด้วยดี เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบพฤติกรรมของเอกบุคคล

ที่มา : นพ ศรีบุญนาถ (2545: 6)

มัลลิกา คັນสอน (2544: 20) กล่าวว่า การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคนจะต้องให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคล และตัวแปรระดับองค์การ



ภาพที่ 2.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา : มัลลิกา คັນสอน (2544: 20)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอยู่หลายปัจจัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกคือ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทัศนคติ การรับรู้บทบาท ความต้องการ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว เพื่อให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทและการรับรู้บทบาท

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

2.1.1 ความหมายของบทบาท

ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 602) ได้อธิบายความหมาย “บทบาท” คือ การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 163) กล่าวว่า บทบาทเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร แสดงถึงพฤติกรรมของตนในองค์กรที่คาดว่าจะแสดงออก บทบาทเกิดจากผลของการเกี่ยวข้องกันขององค์กรที่เป็นทางการ เทคนิควิทยาการองค์กรที่ไม่เป็นทางการ และความคาดหวังของบุคคลในงานที่ทำ ระบบของบทบาทจึงเป็นเสมือนสนามที่กำหนดขึ้นเพื่อให้แสดงออกถึงความคาดหวังและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหรือบรรดาสมาชิกภายในองค์กร การแสดงออกมาในลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นถ้อยคำและที่ไม่เป็นถ้อยคำ การแสดงออกถึงอารมณ์ การแสดงออกถึงการตัดสินใจ ระบบของบทบาทจะเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา การที่จะอธิบายระบบของบทบาทจึงเป็นเรื่องยาก จะอธิบายได้เพียงช่วงขณะหนึ่งที่ระบบของบทบาทนั้นแสดงอยู่เท่านั้น เมื่อเวลาผ่านไประบบของบทบาทก็จะแตกต่างออกไป

ณรงค์ เส็งประชา (2538: 136) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำตามหน้าที่

ประเสริฐ เข้มกลิ่นฟูง และคณะ (2540: 73) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคมเพื่อทำให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

สุพัตรา สุภาพ (2540: 30) กล่าวว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีหลายบทบาท และแต่ละบทบาทจะมีความสมบูรณ์หรือสมดุลกันพอควร นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ว่าบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่างๆ ที่ปฏิบัติซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา อธิปอนันต์ และสำราญ สารบรรณ (2553: 9-8) ได้สรุปความหมายของบทบาทว่า บทบาท หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกต่อกันตามบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคม หรือเป็นการทำหน้าที่ของบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะต้องแสดงตราบใดที่ยังอยู่ใน “บท” นั้น ตามสิทธิและหน้าที่ของตนตามสถานภาพที่ตนเป็นอยู่

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า “บทบาท” หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามสิทธิ หน้าที่ของสถานภาพที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ โดยบทบาทจะเป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบของงานต่างๆ ที่ปฏิบัติซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม

2.1.2 ประเภทของบทบาท

จำนง อดิวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2540: 37) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทคือ การที่บุคคลกระทำภาระหน้าที่ตามสถานภาพของตน เป็นพฤติกรรมที่เห็นได้เป็นการกระทำของบุคคลผู้ที่มีสถานภาพเหมือนกันย่อมมีการแสดงบทบาทเป็นแบบเดียวกัน ตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ แต่การแสดงบทบาทของบุคคลต่างๆ แม้มีสถานภาพเดียวกันย่อมมีลักษณะแตกต่างกันบ้าง แต่เมื่อมองภาพโดยรวมแล้วจะแสดงบทบาทเหมาะสมกับสถานะภาพ พิจารณาได้โดยแยกลักษณะของบทบาทเป็น 3 ด้าน คือ

1) บทบาทในอุดมคติ (ideal role) ได้แก่บทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายหรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพหนึ่งๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำตามนั้น

2) บทบาทตามที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (perceived role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ จะคาดหวังด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ย่อมเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยมหรือบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละคน

3) บทบาทที่แสดงออกจริง (actual/enacted role) ได้แก่การกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย สถานการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทหนึ่งๆ อาจเป็นสภาพแวดล้อมธรรมชาติและสภาพแวดล้อมทางสังคม ดังนั้นบทบาทที่แท้จริงๆ จึงอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่บุคคลรู้ก็ได้ สถานภาพจึงเป็นโครงสร้างหรือกรอบที่กำหนดให้บุคคลแสดงบทบาทแตกต่างกันในระดับหนึ่ง แต่ก็มีแนวทางที่

เป็นมาตรฐานให้กระทำอยู่ในขอบเขตที่สังคมยอมรับได้ ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหนึ่งแสดงบทบาทตอบสนองคนหลายกลุ่ม จึงมีบทบาทหลายด้าน เรียกว่าชุดของบทบาท บุคคลที่มีสถานภาพเดียวกันอาจแสดงบทบาทต่อคนแต่ละกลุ่มมากน้อยแตกต่างกันได้

2.1.3 ความสำคัญของบทบาท

สุพิศวง ธรรมพันทา (2540: 66) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบทบาทไว้ ดังนี้

1) บทบาทเป็นหน้าที่หรือการแสดงออกของบุคคลตามความคิดหรือความคาดหวัง เมื่ออยู่ใต้สถานการณ์ทางสังคมหนึ่ง โดยยึดถือฐานะและหน้าที่ทางสังคมที่กำหนดไว้ในบรรทัดฐานเป็นมูลฐาน ความถูกต้องและความสมควรของบทบาทนั้น บุคคลจึงตัดสินใจแสดงบทบาทต่างๆ ได้ง่ายขึ้นเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับสมาคมกับบุคคลอื่น

2) เมื่อบุคคลปฏิบัติตามบทบาททางสังคมดังที่ระบุไว้ในบรรทัดฐานระบบความสัมพันธ์ต่อกันในสังคมจะเป็นแนวทางเดียวกัน บังเกิดความเป็นระเบียบและความสงบภายในสังคม บุคคลที่ฝ่าฝืนไม่กระทำดังกล่าวจะได้รับการลงโทษจากสังคม บุคคลจึงสามารถอยู่รวมกลุ่มได้ด้วยดี

2.1.4 การแสดงบทบาท

Allport. (1997: 186-188) อ้างถึงใน อรวรรณ จินะใจหาญ (2554: 10) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ข้อ ดังนี้

1) ความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาท (role expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น หรือบทบาทที่สถาบัน องค์กรหรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2) การรับรู้ (role conception) เป็นการรับรู้ในบทบาทของตนว่าควรจะมีบทบาทอย่างไรและสามารถเห็นบทบาทของตนได้ตามการรับรู้ที่รับรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3) การยอมรับบทบาทของบุคคล (role acceptance) ซึ่งเกิดขึ้นได้ เมื่อมีความสอดคล้องกันของบทบาท ตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทหน้าที่นี้เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความเข้าใจบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับกับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคม ให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้ง

กับความต้องการหรือค่านิยมหรือทัศนคติของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ที่พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น

4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (role performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ เนื่องจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

2.1.5 ความขัดแย้งในบทบาท

สุพัตรา สุภาพ (2540: 30) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกันและบุคคลถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามบทบาทต่างๆ ที่ตนมีอยู่ แต่การปฏิบัติตามบทบาทหนึ่งอาจจะไปขัดกับอีกบทบาทหนึ่งก็ได้ ซึ่งบทบาทขัดกันแบบนี้เป็นสภาพที่ทุกซ์ทรมานใจมากแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพยายามหลีกเลี่ยงการมีความสัมพันธ์แบบเป็นการส่วนตัวจนเกิดความใกล้ชิดสนิทสนม

อย่างไรก็ตามบุคคลจะต้องประสบปัญหาเรื่องบทบาทหลายอย่างที่ต้องปฏิบัติ และการขัดกันบทบาทย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะบทบาทแต่ละอย่างมักจะถูกคาดหวังให้ปฏิบัติ จำกัดขอบเขตในการเลือก และมีปัญหาที่บุคคลจะต้องแก้ไขเอง ดังนั้นเราสามารถเข้าใจพฤติกรรมส่วนใหญ่ได้โดยการดูจากตำแหน่งของบุคคลในโครงสร้างของสังคมนั้นๆ นั่นเอง

2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527:50) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของนักปราชญ์หลายๆ ท่านไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีของราล์ฟ ลินตัน (Ralph Linton's Role Theory) กล่าวว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

2) ทฤษฎีของเนเดล (Nadel's Role Theory) ได้กล่าวว่าบทบาทคือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

- (1) ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่ง หรือมีอารมณ์ขัน
- (2) ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ เป็นแพทย์ต้องรักษากันไข้ เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย

(3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา เป็นต้น

ถ้ากำหนด P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดไม่ได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้นสามารถเขียนสมการได้ว่า

$$P = a, b, c, \dots, n$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลายๆ ส่วนอย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไป จนถึง n ส่วน

3) ทฤษฎีของโฮมันน์ (Homann's Role Theory) ได้กล่าวว่า บุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งเสมอ เช่นตอนกลางวันแสดงบทบาทสอนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นครู พอตอนเย็นแสดงบทบาทเรียนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นนิสิตภาคสมทบ เป็นต้น

4) ทฤษฎีของพาร์สันส์ (Person's Role Theory) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตน เช่น บุคคลที่มีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

5) ทฤษฎีของเมอร์ตัน (Merton's Role Theory) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะต้องมีตำแหน่งและบทบาทควบคู่กันไปซึ่งไม่เหมือนกัน บทบาทจะมีอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมที่เขาสังกัดอยู่ ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น

6) ทฤษฎีของกู๊ด (Good's Role Theory) ได้กล่าวว่า บทบาทคือแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล และบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้นๆ

7) ทฤษฎีของกัสกิน (Guskin's Role Theory) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนคือผลที่ได้จากตำแหน่งทางสังคมของเขานั้นเองและทฤษฎีบทบาทจัดเป็นข้อตกลงประการแรกที่สถาบันต่างๆ ในสังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับตำแหน่งต่างๆ ควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทอาจกล่าวได้ว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาทของบุคคล โดยบุคคลแต่ละคนอาจมีบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และการที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ย่อมขึ้นปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น การรับรู้บทบาท ทัศนคติ ค่านิยม ประสบการณ์ การยอมรับบทบาท สถานภาพ บุคลิกภาพ และลักษณะของสังคม เป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท

2.2.1 ความหมายของการรับรู้

วิเชียร วิทยอุดม (2551: 97) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การเลือกสรรและการจัดระเบียบ แต่ละคนมักจะรับรู้ต่างกันไปแม้ในสถานการณ์เดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเลือกสรรเรื่องที่จะรับรู้และการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งการตีความในสิ่งที่รับรู้

อรุณ รัชธรรม (2554: 7-12) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง การที่บุคคลมองไปหรือเห็นอะไรแล้วจะเลือกเก็บสิ่งที่เห็นนั้นเข้ามาในจิตสำนึกและเข้าใจความหมายหรือให้นิยามต่อสิ่งนั้นด้วยความรู้สึกลึกซึ้งของตนเอง

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2542: 57) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มาจากประสาทสัมผัสต่างๆ การแปลความหมายของสิ่งที่รับรู้นี้จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต การเรียนรู้ สภาพจิตใจในปัจจุบัน ตลอดจนการจัดรูปแบบของสิ่งเร้าต่างๆ

ปทุมพร โพธิ์กาศ (2554: 63) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลเลือกสรร จัดระบบ และแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลสัมผัสได้ให้เป็นภาพที่มีความหมายตามความรู้สึกลึกซึ้งของตนเอง

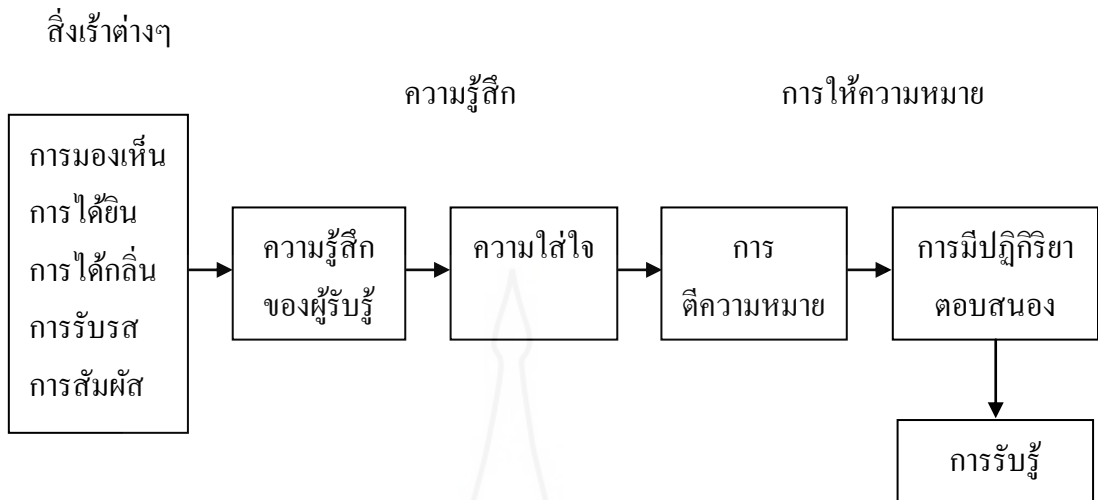
สุชาดา นิภานันท์ (2553: 70) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ต่อบุคคล ดังนี้

1. การที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งเร้าที่มองเห็นเป็นอย่างไร มีผลต่อเนื่องไปถึงการมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้า

2. การรับรู้ต่อสิ่งเร้าที่อยู่ภายนอก ทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของสภาพแวดล้อมและทำให้ยอมรับการรับรู้ของบุคคลอื่น

2.2.2 กระบวนการรับรู้

วิภาดา คุปตานนท์ (2551: 167) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า โดยผ่านระบบประสาทแห่งการรับรู้ความรู้สึก (Sensory receptor) ทั้ง 5 ด้าน คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และเมื่อบุคคลเกิดความตั้งใจที่จะรับรู้อย่างตั้งใจแล้วจะนำไปสู่การตีความหมาย (Interpretation) ว่าสิ่งที่รับรู้ นั้นหมายถึงอะไร และขั้นตอนสุดท้ายก็มีการโต้ตอบ (Response) ต่อสิ่งที่รับรู้ นั้นๆ ดังนั้น การรับรู้จึงมิใช่เพียงความรู้สึกเท่านั้นแต่เป็นกระบวนการของการตีความหมายของสิ่งเร้าด้วย



ภาพที่ 2.3 กระบวนการรับรู้ (The perception process)

ที่มา : Robbins, (1998). *Organizational Behavior*. P. 90. อ้างถึงในวิภาดา กุปตานนท์ (2551: 167)

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล และเฉลิมมาลัย ราชภัณฑารักษ์ (2541: 15) กล่าวว่า ลักษณะของผู้รับรู้นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยทางด้านกายภาพ อวัยวะรับสัมผัสของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนังย่อมจะทำให้การรับรู้ของมนุษย์ผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปได้ ซึ่งในการรับรู้สิ่งเร้าบางกลุ่มนั้นมนุษย์อาจจำเป็นต้องใช้อวัยวะรับสัมผัสมากกว่าหนึ่งชนิดในการรับรู้จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการรับรู้ดียิ่งขึ้นด้วย ดังนั้นมนุษย์มีความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัสย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการรับรู้ของมนุษย์ดีขึ้นอย่างแน่นอน

2) ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา อิทธิพลของความจำ อารมณ์ วุฒิภาวะ สถิติปัญญา ความสนใจ ความตั้งใจ ค่านิยม ประสบการณ์เดิม แรงจูงใจ ทักษะคิด ฯลฯ ล้วนมีผลต่อการเลือกรับรู้ และการแปลความหมายของมนุษย์ทั้งสิ้น ทั้งนี้รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ของสังคมและลักษณะวัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคม จารีต ประเพณี ค่านิยม ล้วนเป็นปัจจัยในการกำหนดการรับรู้ของมนุษย์อันจะส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคมของมนุษย์ต่อไป

จากแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “การรับรู้” เป็นกระบวนการที่บุคคลตีความหมายและแปลความหมายของสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระทบและมีผลต่อเนื่องไปถึงการมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการรับรู้บทบาทที่ถูกต้องของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันย่อมส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของงาน จึงควรส่งเสริมการให้สมาชิกในองค์กรมีการรับรู้ที่ถูกต้องในบทบาทของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

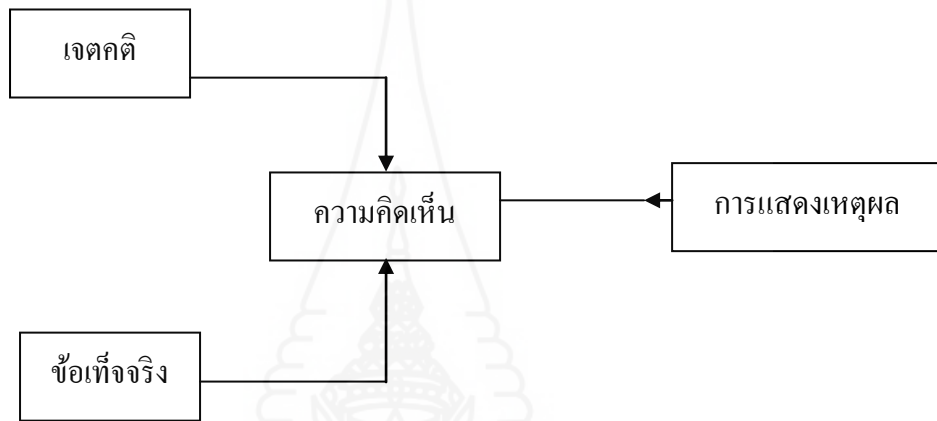
3.1 ความหมายของความคิดเห็น

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527: 174) กล่าวว่า ความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับ เจตคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคล โดยความคิดเห็นไม่เหมือนกับเจตคติตรงที่ไม่จำเป็นที่จะต้องแสดงความรู้สึก อารมณ์ หรือแม้กระทั่งการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองหรือไม่ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเพียงคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา และถ้ามีคนไม่เห็นด้วย บุคคลนั้นก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้

สุชา จันทรเอม (2524: 80) กล่าวว่า ความคิดเห็น (opinion) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ คนเรามีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

สุนทรี โคมิน (2542: 394) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ คำพูดซึ่งแสดงออกซึ่งความเชื่อบางอย่าง เจตคติบางอย่างหรือค่านิยมบางอย่างของผู้พูด ฉะนั้นการที่ความคิดเห็นเป็นเพียงคำพูดที่แสดงออก บ่อยครั้งจึงมักพบว่าเราไม่สามารถจะยึดถือคำพูดที่ตนแสดงออกมาได้มากนัก เนื่องจากมีปัจจัยเหตุผลมากมายที่คนมักไม่พูดหรือแสดงออกถึงสิ่งที่ผู้นั้นรู้สึกนึกคิดจริงๆ อยู่ในใจในการศึกษาทั้งหลายเกี่ยวกับเรื่องความคิดเห็นนี้ มักจะแยกแยะข้อแตกต่างระหว่างเจตคติที่แสดงต่อชุมชนกับเจตคติส่วนตัว ฉะนั้นเราก็สามารถแยกแยะข้อแตกต่างระหว่างความเชื่อและค่านิยมที่แสดงต่อชุมชนและที่เป็นส่วนตัวได้ ด้วยเหตุนี้ยังอยู่ในภาวะการณ์ที่เป็นส่วนตัวได้มากเท่าใด การแสดงออกของความคิดเห็น เจตคติ ค่านิยม ก็ยิ่งจะสอดคล้องกับความเป็นจริงในส่วนลึกได้มากเท่านั้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522: 92) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกซึ่งวิจารณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นมีความหมายที่แคบกว่าเจตคติ เพราะความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง (Fact) และเจตคติ (Attitude) ของบุคคล และเมื่อคนนั้นถูกถามว่าทำไมจึงมีความคิดเห็นอย่างนั้น เขาจะพยายามให้เหตุผลไปตามที่เขาคิด ในขณะที่เจตคติแสดงสภาพความรู้สึกรู้สึกต่างๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นจะเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ การแสดงเหตุผลและข้อเท็จจริง
ที่มา : สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522: 93) จิตวิทยาสังคม

โยธิน ศันสนยุท และจุมพล พูลภัทรชีวิน (2529: 36) กล่าวว่า ความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกทางถ้อยคำ เกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยม ความเห็นไม่ใช่สิ่งเดียวกับทัศนคติ เพราะในตัวของมันเองไม่จำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์หรือพฤติกรรม

จากแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า “ความคิดเห็น” คือ การอธิบายเหตุผลที่เกิดจากความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล และความคิดเห็นจะเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริงและเจตคติ โดยความคิดเห็นนั้นมีความแตกต่างจากทัศนคติและเจตคติ คือความคิดเห็นจะมีความหมายที่แคบกว่าและไม่จำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์ หรือพฤติกรรม

3.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น

ธิดา โมสิกรัตน์ (2547: 56) กล่าวว่าความคิดเห็นของบุคคลคือถึงกระบวนการคิด ทักษะ ภาษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. ที่มา โดยปกติคนเราจะสื่อสารด้วยความคิดเห็น แต่จะแสดงความคิดเห็นเมื่อมีเหตุการณ์ เรืองราว หรือมี “ที่มา” ซึ่งกระทบความรู้สึก อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ ก่อน เป็น

สารที่กระตุ้นความคิดกระทบอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นและต้องการแสดงให้คนอื่นทราบ

2. **ข้อสนับสนุน** สารที่เป็นความคิดเห็น จะมีข้อมูลรายละเอียดต่างๆ จากประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตน หรือเป็นข้อสรุปของคนอื่น ซึ่งนำมาเป็นข้อมูลประกอบ หรือใช้สนับสนุนความคิดเห็น ซึ่งอาจจะกลายเป็นข้อเท็จจริงที่ควรเชื่อถือต่อไปก็ได้

3. **ข้อสรุป** เป็นข้อเสนอแนะ วินิจฉัย สันนิษฐาน คาดคะเน หรือประเมินค่า เพื่อสรุปเป็นความคิดเห็นให้ยอมรับหรือนำไปปฏิบัติต่อไป

3.3 ความสำคัญของการแสดงความคิดเห็น

ธิดา โมสิกรัตน์ (2547: 58-59) กล่าวว่า การแสดงความคิดเห็นมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน โดยการแสดงความคิดเห็นเป็นวิธีการหนึ่งของการมีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการตรวจสอบกำกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้องค์กร สังคม เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ในทางตรงกันข้ามหากการแสดงความคิดเห็นมาจากอคติ หรือมีเจตนาที่ไม่ดีก็อาจเกิดผลกระทบต่อบุคคลและสังคมได้

3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

Oskamp (1977 : 119-133) อ้างถึงในพัฒน์นรี จิตรมงคลสุข (2552: 8-9) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็น ดังนี้

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and physiological factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะได้พูดถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น เพศ อายุ เป็นต้น

2) ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct personal experience) คือบุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดเห็นต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนได้รับ

3) อิทธิพลจากครอบครัว (Parental influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็กๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัล และการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4) เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group determinants of attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและ

อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความคิดเห็นและเจตคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงผลักดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5) สื่อมวลชน (Mass media) เป็นสื่อต่างๆ ที่บุคคลได้รับสื่อเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึกต่างๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

3.5 การวัดความคิดเห็น

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530: 26-27) กล่าวว่า การวัดเจตคติและความคิดเห็นอาจประเมินได้หลายวิธี เช่น การใช้ความคิดเห็นส่วนตัว การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานบางชนิด นอกจากนี้นิยมใช้แบบสำรวจความคิดเห็น 2 ชนิดคือ

1. Attitude Scales ของ Likert เรียกว่า Likert type of scales ซึ่งหัวข้อเรื่องแต่ละหัวข้อที่ใช้ในการสำรวจมีช่องว่างให้เลือกห้าช่อง แต่ละช่องจะบอกปริมาณความเห็นที่ผู้ตอบมีต่อข้อความนั้น โดยคำตอบเหล่านี้จะกำหนดคะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับตั้งแต่เห็นด้วยอย่างมากไปจนถึงไม่เห็นด้วย

2. Opinion Surveys เป็นแบบสำรวจความคิดเห็น โดยส่งแบบสอบถามไปให้พนักงานกรอกโดยไม่ต้องระบุชื่อผู้กรอก เพื่อสร้างความมั่นใจว่าคำตอบนั้นๆ จะไม่เป็นอันตรายต่อตนเองในภายหลัง คำถามที่ใช้ในแบบสำรวจนิยมใช้คำง่ายๆ เพียง ใช่ ไม่ใช่ หรือจัดเครื่องหมายถูกผิดตรงข้อความที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 252 – 259) กล่าวว่า การวัดเจตคติ นั้นไม่สามารถจะวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกทางภาษา และวัดในรูปของความคิดเห็น โดยแบบวัดหรือเครื่องมือที่นักจิตวิทยานิยมใช้มีหลายวิธี สรุปได้ดังนี้

1) วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's Equal Appearing Interval Scale 1929) มีหลักการว่า ข้อความที่ใช้เป็นเครื่องวัดแต่ละข้อความจะแทนความมากน้อยของเจตคติในเรื่องนั้นๆ และช่วงระหว่างข้อความมีระยะห่างๆ กัน ตามแบบวัดโดยทฤษฎีนี้ถ้าคนๆ หนึ่งยอมเห็นด้วยกับข้อความใดบางข้อแล้วสามารถบอกได้ว่าเจตคติของเขายู่ ณ ที่ใดในแบบวัดเจตคตินั้น

2) วิธีการของลิเคิร์ต (Likert's Summated Rating Scale 1932) มีหลักการสร้างว่าการจัดให้มีข้อความที่แสดงเจตคติต่อที่หมายในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง แล้วให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น คำตอบของแต่ละข้อความจะมีให้เลือกตอบ 5 ช่วง ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก และมีการให้น้ำหนักคะแนนของความเห็นในแต่ละระดับ โดยการหาว่าบุคคลใดมีเจตคติอย่างไรก็ใช้วิธีการรวมน้ำหนักหรือคะแนนจากการ

ตอบทุกข้อความของแต่ละคน ถ้าน้ำหนักรวมจากการตอบข้อความทั้งหมดมีค่าสูงหรือได้คะแนนสูงแสดงว่าระดับเจตคติของบุคคลนั้นมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หรือมีความพอใจในสิ่งนั้น

3) วิธีการของออสกู๊ด (Osgood's Semantic differential Scale 1955) มีแนวคิดที่ว่าความคิดรวบยอดต่างๆ มีความหมาย ความหมายของความคิดรวบยอดประกอบด้วยสัญลักษณ์สำคัญที่จะบรรยายความคิดรวบยอดนั้นๆ หลายลักษณะด้วยกัน ความคิดรวบยอดมีหลายมิติเขาจึงสร้างแบบวัดขึ้น โดยใช้ความหมายทางภาษาที่เป็นคำคุณศัพท์ต่างๆ เช่น ดี-เลว สวย-น่าเกลียด เป็นต้น การอธิบายความคิดรวบยอดของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงการวัดจะมีลักษณะเป็นมิติเดียวและไม่ขึ้นอยู่กับการวัดอื่นๆ การตอบสนอง หรือการประเมินแต่ละบุคคลที่มีความคิดรวบยอดในแต่ละช่วงการวัดจะอยู่ในช่วง 1 – 7 ที่อยู่ระหว่างคุณสมบัติหรือลักษณะที่ตรงข้ามกัน

4) วิธีเปรียบเทียบคู่ของเฟคเนอร์ (Fechner's Method of Paired Comparison 1954) ได้สร้างแบบวัดเจตคติเกี่ยวกับการเลือกสรรและการจัดอันดับความชอบ เริ่มจากการทดลองโดยใช้ตัวอย่างรูปสี่เหลี่ยมขนาดต่างๆ กัน แล้วให้บุคคลจัดอันดับความชอบในรูปสี่เหลี่ยมนั้น และหาระดับความชอบจริงของแต่ละรูปและวิธีเปรียบเทียบคู่โดยเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ ไป การเปรียบเทียบคู่ใช้ในกรณีที่มีสิ่งนำมาเปรียบเทียบคู่กันไม่เกิน 10 สิ่ง ถ้ามากกว่านี้ใช้วิธีจัดอันดับตำแหน่ง

5) วิธีแบบคิวของสติเฟนสัน (Stephenson's Q-technique 1953) เป็นวิธีศึกษาความคิดเห็น ท่าที และลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคล โดยใช้วิธีแยกบัตรเป็นกองๆ แต่ละกองจะมีคะแนนประจำใช้คะแนนนี้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และแปลความหมายต่อไป เป็นวิธีวัดอันดับสิ่งเร้าโดยใช้ผู้ถูกทดสอบตัดสินว่า เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย ชอบ-ไม่ชอบ

6) แบบวัดระยะทางสังคมของโบการ์ดัส (Bogardus's Social Distance Scale 1925) เป็นการวัดเจตคติต่อคน โดยมีข้อความที่แสดงถึงความสัมพันธ์และความรู้สึกของบุคคลผู้ที่เป็นที่หมายของเจตคติ 7 ข้อความ แต่ละข้อความจะบ่งบอกความสัมพันธ์ในทางจิตใจเป็นเจตคติทางบวก ไปจนถึงเจตคติทางลบและให้ผู้ตอบบอกถึงว่าตนมีเจตคติอยู่ในระดับใดจาก 7 ระดับ

7) แบบวัดสะสมของกัทแมน (Guttman's Cumulative Scale 1950) เป็นการวัด โดยมีข้อความชุดหนึ่ง ซึ่งแต่ละข้อความจะแสดงเจตคติในทิศทางเดียวกันแต่มีความเข้มหรือปริมาณของความรู้สึกแตกต่างกัน ข้อความชุดนี้จะจัดเรียงลำดับความเข้มของเจตคติที่มีอยู่ในแต่ละข้อความไว้แล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยข้อความใดข้อความหนึ่งโดยถือว่าคำตอบที่ผู้ตอบเลือกจะเป็นการยืนยันคำตอบด้วยข้อความใดข้อความหนึ่งที่แสดงความเข้มในระดับรองลงไปด้วย แบบวัดเจตคติของกัทแมนได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าละทิ้งปัญหาที่แท้จริงในการถาม เนื่องจากไม่ครอบคลุมคำตอบได้

4. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเกษตรกร

4.1 ความหมายของผู้นำเกษตรกร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 6) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นๆ หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็น หัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนิน ไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2552: 77) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจคน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความ پاکเพียรอดทน กล้า ตัดสินใจ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่เข้ากับผู้อื่น สนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-5) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่นทำให้ผู้อื่นยอมรับปฏิบัติตาม ผู้นำในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เป็นกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ องค์กรราชการ องค์กรรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรธุรกิจก็ตาม จะ สามารถนำบุคคลต่างๆ ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์กรเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ โดยผู้นำต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เป็นบุคคล
2. มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. มีผู้ตาม

สมชาติ กิจขรรยง (2555: 17) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำ ว่า ผู้นำ คือคนที่

1. มีอิทธิพลชักนำ หรือโน้มนำให้คนอื่นทำตาม
2. เป็นผู้ที่กำจัดใจลูกน้องไว้ได้
3. ได้รับความนิยมนิยม เชื่อฟัง เคารพนับถือ ศรัทธา รักและยำเกรง
4. มีศิลปะในการจูงใจให้ลูกน้องปฏิบัติตามความประสงค์ของตนเองด้วยความ

เต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่มีข้อแม้จนบรรลุภารกิจ

5. ผู้นำเป็นศูนย์รวมพลัง
6. มีศิลปะในการนำคน ไม่ใช่ขับไล่คน
7. ผู้นำเป็นประจูดวงประทีปของหน่วยงาน
8. ผู้นำเป็นสัญลักษณ์ และหลักชัยแห่งการดำเนินงาน

นที ขลิบทอง (2556: 10-15) กล่าวว่า ผู้นำเกษตรกร หมายถึงบุคคลที่สามารถทำให้เกษตรกรยอมรับและคล้อยตามทั้งความคิดและการปฏิบัติในการประกอบอาชีพ

จินดา ขลิบทอง (2555: 6-7) ได้ให้ความหมายของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร หมายถึง ผู้นำที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อบริหารจัดการในสิ่งต่างๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือให้กลุ่มหรือบุคคลเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะตัวเกษตรกร ครอบครัวและชุมชน

สรุปได้ว่า ผู้นำเกษตรกร หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากเกษตรกรในท้องถิ่น ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางการเกษตรเป็นอย่างดี สามารถชักจูงเกษตรกรในท้องถิ่นให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และแนวความคิดด้านการเกษตร เพื่อการพัฒนาการเกษตรของส่วนรวมไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4.2 ความสำคัญของผู้นำ

จินดา ขลิบทอง (2556: 3-11 ถึง 3-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

1. เป็นศูนย์กลางในการรับความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสม จากเจ้าหน้าที่ส่งเสริม และกระจายไปสู่เกษตรกรรายอื่นในชุมชน เกิดการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนเดียวกัน และชุมชนอื่น ทำให้งานส่งเสริมการเกษตรแพร่ขยายและพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. เป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมให้แก่เกษตรกรทั่วไปในชุมชน ทั้งนี้วิทยากรเกษตรกรจะทำการถ่ายทอดความรู้ในด้านใดจะขึ้นอยู่กับความต้องการของชุมชน
3. เป็นที่ปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือในการประกอบอาชีพการเกษตรแก่เกษตรกรและชุมชน เช่น เมื่อเกษตรกรมีปัญหาในการทำการเกษตรก็มักจะไปขอคำแนะนำจากผู้นำเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จหรือเป็นผู้รู้ในอาชีพการเกษตร
4. เป็นผู้ช่วยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม เช่น การดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ผู้นำเกษตรกรจะเป็นผู้ช่วยในการนัดหมาย จัดสถานที่นัดพบเกษตรกร หรือช่วยในการดำเนินการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น
5. เป็นตัวแทนของเกษตรกรในท้องถิ่นที่ช่วยสะท้อนถึงปัญหาและความต้องการของคนในท้องถิ่นให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริม เพื่อจะได้ดำเนินการส่งเสริมให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ เป็นการแก้ปัญหาที่ถูกจุดทำให้เกษตรกรเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามเป้าหมายของงานส่งเสริมที่ได้กำหนดไว้

6. ช่วยกระตุ้นให้เกษตรกรทั่วไปเกิดความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มในการช่วยกันแก้ไขปัญหาและดำเนินกิจกรรมในการประกอบอาชีพการเกษตร ทั้งของตนเองและเกษตรกรในชุมชน

7. รับผิดชอบสิ่งต่างๆ ที่หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะนำเข้ามาส่งเสริมและบริการแก่คนในชุมชน เช่น เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแปลงสาธิต แปลงทดสอบ และแปลงส่งเสริมการเกษตรด้านต่างๆ ที่หน่วยงานนำเข้ามา เป็นต้น

8. เป็นแบบอย่างหรือแม่แบบในการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการผลิตใหม่มาใช้ทำให้งานส่งเสริมการเกษตรสามารถดำเนินการขยายเครือข่ายไปได้อย่างรวดเร็ว

4.3 ประเภทของผู้นำเกษตรกร

นที ขลิบทอง (2556: 10-16 ถึง 10-17) กล่าวว่า มีการแบ่งผู้นำเกษตรกรออกเป็นประเภทต่างๆ แตกต่างกันไป โดยถ้าแบ่งตามลักษณะงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ผู้นำเกษตรกรในด้านกิจกรรม หมายถึง ผู้นำเกษตรกรที่รับผิดชอบหรือมีส่วนช่วยงานส่งเสริมการเกษตรในด้านกิจกรรมพิเศษหรือเหตุการณ์พิเศษ เช่น ผู้นำเกษตรกรที่ช่วยในการจัดทำแปลงสาธิต แปลงทดสอบ แปลงขยายพันธุ์ การจัดงานวันสาธิต การจัดงานวันเกษตรกร หรือการจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

2. ผู้นำเกษตรกรในการจัดตั้งกลุ่ม/สถาบัน หมายถึง ผู้นำเกษตรกรที่มีส่วนรับผิดชอบหรือช่วยเหลือในการรวบรวมเกษตรกรหรือแม่บ้านเกษตรกรหรือยุวเกษตรกร เพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่มหรือสถาบันต่างๆ ที่จะรองรับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรในท้องถิ่น

3. ผู้นำเกษตรกรทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำเกษตรกรที่ประกอบอาชีพการเกษตร และประสบความสำเร็จในอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธาของผู้ประกอบอาชีพการเกษตรทั่วไป ให้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ตลอดจนแนะนำช่วยเหลือให้สามารถประกอบอาชีพได้ดีขึ้น

4. ผู้นำเกษตรกรในการวางแผนและจัดทำโครงการ หมายถึง ผู้นำเกษตรกรที่มีส่วนรับผิดชอบหรือร่วมงานส่งเสริมการเกษตรในท้องถิ่น ในด้านการวางแผนและจัดทำโครงการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

จินดา ขลิบทอง (2556: 3-18 ถึง 3-20) ได้จำแนกประเภทของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่เป็นทางการ หมายถึง ผู้นำเกษตรกรที่มีตำแหน่งรองรับ มีการระบุหน้าที่ให้ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทางด้านส่งเสริมการเกษตรอย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนถูกควบคุมพฤติกรรมการทำงาน และ

ผลสำเร็จของงานจากหน่วยงานต้นสังกัด มีรายได้ตอบแทนในเชิงเศรษฐกิจ ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรแบบเป็นทางการแยกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ผู้นำที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรโดยตรง ได้แก่

1.1.1 ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการให้ทำหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้แก่เกษตรกรโดยตรง ได้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1.1.2 ผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกจากสถาบันเกษตรกรที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายให้เป็นประธานกลุ่ม โดยได้มีการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการบริหารและจัดการกิจการต่างๆ ในนามของสมาชิกตามระเบียบข้อบังคับ

1.2 ผู้นำที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรโดยอ้อม เป็นผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่งเสริมการเกษตรให้แก่เกษตรกรในชุมชน ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และพัฒนาการ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลและแก้ไขปัญหาให้แก่คนในชุมชน รวมถึงการประกอบอาชีพการเกษตรในชุมชนด้วย

2. ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่ไม่เป็นทางการ หมายถึง ผู้นำเกษตรกรที่ไม่มีตำแหน่งรองรับ เป็นบุคคลที่คนในชุมชนยอมรับหรือถูกเลือกให้เป็นผู้นำกันเอง ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ตามความสามารถของบุคคลนั้น และตามความต้องการของคนในชุมชน โดยแบ่งผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรประเภทที่ไม่เป็นทางการออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.1 ผู้นำที่เกิดจากความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น จัดเป็นผู้นำเกษตรกรที่เกิดจากการที่บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถเฉพาะต่อการประกอบอาชีพการเกษตรโดยส่วนตัว และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมในชุมชน จนกระทั่งได้รับการยอมรับยกย่องนับถือมากขึ้น จนถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในชุมชน บางครั้งอาจเรียกผู้นำประเภทนี้ว่าปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นผู้รู้ในชุมชนหรือผู้นำตามธรรมชาติ

2.2 ผู้นำที่ได้รับการเลือกตั้ง แต่งตั้งขึ้นมา โดยอิทธิพลของบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งให้รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานทางการเกษตรด้านใดด้านหนึ่ง เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเลือกเกษตรกรจากชุมชนมาเป็นผู้นำเกษตรกรรับผิดชอบโดยการส่งเสริมการเกษตรในชุมชนนั้น เป็นผู้นำที่ทำกิจกรรมพิเศษด้านต่างๆ เช่น แปลงสาธิต แปลงทดสอบ และแปลงขยายพันธุ์พืช ฯลฯ ผู้นำประเภทนี้ ได้แก่ ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ผู้นำเยาวชนเกษตร

2.3 ผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้เกษตรกรเชื่อถือ คล้อยตาม เนื่องจากมีอิทธิพลทางการเมืองหรือทางเศรษฐกิจ แต่จะมีอิทธิพลทางการเกษตรมากน้อยไปตามสถานการณ์ เช่น ผู้มีอิทธิพลในชุมชน

4.4 ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำเกษตรกร

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-9 ถึง 5-10) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องเก่งหรือมีทักษะในหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสรุปทักษะที่ผู้นำควรมี ได้แก่

4.4.1 ทักษะทางการจัดการ เช่น ทักษะในการวางแผน การประสานงาน การควบคุมงาน

4.4.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกชื่นชม ประทับใจ อยากคบค้าสมาคมหรืออยากเป็นเพื่อนด้วย เกิดความคุ้นเคยและเป็นกันเองในระยะเวลาอันสั้น ช่วยให้ผู้ผู้นำได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ ทำให้การประสานประโยชน์หรือขจัดข้อขัดแย้งกระทำได้ง่ายขึ้น

4.4.3 ทักษะด้านการจูงใจ เนื่องจากผู้นำต้องทำหน้าที่ชักจูงและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นการทำงานให้แก่หน่วยงาน โดยการจูงใจที่กระทำไปด้วยความจริงใจและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ ไม่ท้อแท้เบื่อหน่าย เห็นความสำคัญของตนเองและงานที่ทำ เกิดพลังและความตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่อไป ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จสมตามความมุ่งหวังที่ผู้นำคาดหวังไว้

4.4.4 ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นความสามารถพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ก่อนจะเกิดทักษะอื่นๆ ได้ เพราะในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นแรกๆ ที่มักจะจูงใจหรือสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้น คือการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในหลักการความคิดเป้าหมาย และความต้องการของตัวผู้นำเองซึ่งดึงดูดให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและให้การสนับสนุน

4.4.5 ทักษะด้านการตัดสินใจ หมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา สืบค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งตัดสินใจแก้ปัญหาโดยเลือกแนวทางที่จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด ทักษะทางด้านนี้จึงต้องอาศัยทั้งสติปัญญาความรู้ และการฝึกฝนจากประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ

4.4.6 ทักษะด้านเทคโนโลยี หมายถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน และต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

4.4.7 ทักษะในการเจรจาต่อรอง หมายถึงความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ย และจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้พอใจหรือผิดหวังน้อยที่สุด ทักษะในการเจรจาต่อรองจึงเป็นเรื่องสำคัญกระทบถึงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

จินดา ขลิบทอง (2556: 3-32) กล่าวว่าบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำเกษตรกรได้ดี นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ คือ ลักษณะด้านกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ นิสัย ศีลธรรม แล้ว ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรยังต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ ดังนี้

- 1) มีความรู้ความสามารถทางด้านการเกษตรที่เป็นที่ยอมรับของเกษตรกรอื่นในท้องถิ่น
- 2) มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการเกษตรและต่อตัวเกษตรกร
- 3) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สามารถติดตามช่วยเหลือให้คำแนะนำ หรือตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกรในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรงกับความต้องการด้วยความเอาใจใส่
- 5) คอยติดตามการทำงานของเกษตรกรอยู่เสมอ
- 6) ผู้นำทางการเกษตรต้องมีความเข้าใจและมั่นใจ
- 7) มีความศรัทธาเชื่อมั่นในการบริการด้านการส่งเสริมการเกษตรอย่างจริงจัง พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุน ขณะเดียวกันผู้นำเกษตรกรต้องเป็นผู้รับการส่งเสริมที่ดี มีคุณภาพ พร้อมกับการเป็นผู้ถ่ายทอด เผยแพร่สิ่งที่ตัวเองได้รับให้แก่เกษตรกรรายอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ผู้นำเกษตรกรต้องมีความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าที่เป็นตัวอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธาได้โดยรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมในการที่จะบริการเกษตรกรทุกคนอย่างทัดเทียมกัน

4.5 กระบวนการสร้างผู้นำเกษตรกร

นที ขลิบทอง (2556: 10-25 ถึง 10-34) ได้กล่าวว่ากระบวนการสร้างผู้นำเกษตรกร หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้เกษตรกรในท้องถิ่นสามารถก้าวขึ้นมาทำหน้าที่เป็นผู้นำเกษตรกร ในลักษณะต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบในท้องถิ่นควรเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย การคัดเลือก การสร้างเสริม และการประเมินผล โดยสามารถสรุปรายละเอียดของกระบวนการสร้างผู้นำเกษตรกรได้ดังนี้

4.5.1 การคัดเลือกผู้นำเกษตรกร โดยมีหลักการที่สำคัญในการคัดเลือกผู้นำเกษตรกร ดังนี้

- 1) ต้องกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการให้ชัดเจน แล้วเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงหรือใกล้เคียงกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ให้ได้มากที่สุด

2) คัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำเกษตรกรจากบุคคลที่มีความใกล้ชิดและมีสภาพพื้นฐานใกล้เคียงกับเกษตรกรเป้าหมายส่วนใหญ่ เพื่อให้ได้บุคคลที่รู้จักปัญหาและความต้องการของเกษตรกรในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3) คัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำเกษตรกรโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เพราะผู้นำเกษตรกรในแต่ละตำแหน่งจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละบทบาทหน้าที่อาจมีความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติบางอย่างแตกต่างกันออกไป

4) คัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำเกษตรกรในลักษณะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อเปิดโอกาสให้เกษตรกรในท้องถิ่นได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาท้องถิ่นโดยส่วนรวมตามความพร้อม

5) ต้องให้บุคคลที่จะคัดเลือกมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำเกษตรกรที่จะปฏิบัติเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้สำรวจและยืนยันความพร้อมของตนเองที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

6) ต้องระวังไม่ให้เกิดปัญหาความแตกแยกของเกษตรกรหรือประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากผลกระทบจากการคัดเลือก โดยต้องอธิบายให้เห็นเหตุผลและความเหมาะสมอย่างชัดเจนว่าทำไมจึงเลือกบุคคลนั้นเป็นผู้นำเกษตรกร

7) เปิดโอกาสให้เกษตรกรในท้องถิ่นได้มีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่จะขึ้นมาทำหน้าที่เป็นผู้นำเกษตรกรของท้องถิ่นมากที่สุด

8) ให้เกษตรกรในท้องถิ่นเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการมีผู้นำเกษตรกร ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำเกษตรกรที่มีต่อเกษตรกรและท้องถิ่นอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เกษตรกรในท้องถิ่นได้มีแนวทางในการเลือกบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

9) กำหนดขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกอย่างชัดเจนโปร่งใส โดยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสมและมีระยะเวลาในการดำเนินการพอควร

4.5.2 การสร้างเสริมความเป็นผู้นำ หมายถึง การดำเนินการที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำเกษตรกรมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่

1) **การสร้างเสริมความรู้ความสามารถ** เพื่อให้ผู้นำเกษตรกรมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

(1) การเสริมสร้างด้านความรู้ เป็นการให้ความรู้ที่ผู้นำเกษตรกรควรจะต้องทราบและเข้าใจ เพื่อนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำเกษตรกรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง

สมบูรณ์ ซึ่งการสร้างเสริมด้านความรู้สามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การจัดอบรมเฉพาะกิจ จัดทำแปลงส่งเสริม จัดทัศนศึกษา จัดสาธิต และถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่ออื่น

(2) การปลูกฝังด้านทัศนคติ เพราะทัศนคติที่ดีจะช่วยทำให้ผู้นำเกษตรกรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น โดยทัศนคติที่ควรปลูกฝังให้ผู้นำเกษตรกร คือ ทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำ ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพเกษตรกรรม ทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกษตรกรเป้าหมาย และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำเกษตรกร ทัศนคติที่ดีต่อท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่น

(3) การเพิ่มพูนทักษะ เป็นการสร้างเสริมความรู้ความสามารถของผู้นำเกษตรกรทางด้านทักษะ โดยให้เกษตรกรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องการได้อย่างชำนาญเป็นที่ยอมรับ สำหรับทักษะที่ควรเน้นให้ผู้นำเกษตรกร ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการส่งเสริมการเกษตร ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทักษะในการเป็นผู้นำ และทักษะในการพัฒนาตนเอง

2) การสนับสนุนการทำงาน หมายถึง การช่วยเหลือให้ผู้นำเกษตรกรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานระยะต่อไป ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ ได้แก่ สนับสนุนทรัพยากร ช่วยเหลือประสานงาน การให้คำปรึกษา ช่วยประชาสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้คำแนะนำปรึกษา แสดงการยอมรับติดตามเยี่ยมเยียนอย่างสม่ำเสมอ จัดรูปแบบและโครงสร้างการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3) การรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายผู้นำเกษตรกร เพื่อให้ผู้นำเกษตรกรได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ และเรียนรู้การทำงานและความเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้นำเกษตรกรได้มีโอกาสฝึกงานและช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างพลังในการทำงานร่วมกันไปพร้อมกัน

4) การทำงานร่วมกับผู้นำเกษตรกร คือการให้ผู้นำเกษตรกรได้มีโอกาสทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในฐานะเป็นผู้ช่วยเหลือและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นที่เล็งให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำงานไปพร้อมกัน ช่วยให้ผู้นำเกษตรกรได้เรียนรู้การทำงานจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรโดยตรง

4.5.3 การประเมินผลการสร้างผู้นำเกษตรกร เป็นส่วนที่ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการสร้างผู้นำเกษตรกรที่ดำเนินการมาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มากน้อย

เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไร และมีส่วนที่ควรแก้ไขปรับปรุงต่อไปอย่างไรบ้าง โดยมีหลักในการประเมินผล ดังนี้

- 1) ต้องดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยประกอบไปด้วยข้อมูลและวิธีการที่เชื่อถือได้
- 2) ต้องมีเกณฑ์ หรือมาตรฐานตลอดจนตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถอธิบายเหตุผลในการประเมินผลให้เป็นที่ยอมรับได้
- 3) ต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่น่าไปใช้ได้จริง
- 4) ต้องมีความเป็นกลางในการประเมินผล โดยไม่มีอคติหรือใช้อารมณ์ส่วนตัวประกอบการสรุปผลการประเมิน
- 5) การประเมินผลเป็นการศึกษาแนวทางที่จะแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานที่ผ่านมาให้ดีขึ้น มิใช่เป็นการจับผิดหรือประจานความล้มเหลวในการดำเนินงานที่ผ่านมา

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเกษตรกร ทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าผู้นำเกษตรกรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ จากการรับความรู้และเทคโนโลยีการเกษตรจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ไปถ่ายทอดสู่เกษตรกรในชุมชน ช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อีกทั้งช่วยสะท้อนปัญหาและความต้องการของเกษตรกรกลับมายังเจ้าหน้าที่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกร ดังนั้นควรมีการสร้างผู้นำเกษตรกรในท้องถิ่นขึ้น โดยคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดีต่องานส่งเสริมการเกษตร เพื่อมารับการพัฒนาความเป็นผู้นำให้มีความรู้ความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

5. อาสาสมัครเกษตร

5.1 ความหมายและความเป็นมาของอาสาสมัครเกษตร

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2551) ได้ระบุความหมายของอาสาสมัครเกษตรว่า หมายถึงเกษตรกรหรือบุคคลที่ได้รับคัดเลือกหรือสมัครใจเข้าเป็นอาสาสมัครภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด เพื่อเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งงานของชุมชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเกษตร หรือสหกรณ์ เรียกโดยย่อว่า “อกษ.”

ผลจากการปรับลดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีจำนวนน้อยไม่สามารถดูแลเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เห็นว่ามี ความจำเป็นต้องมีอาสาสมัครเกษตรกรแต่ละด้าน เพื่อให้อาสาสมัครเกษตรกรเป็นตัวแทนของเกษตรกร ในชุมชน โดยเปิดโอกาสให้เกษตรกรในชุมชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และดำเนินกิจกรรมทางด้านการเกษตร ตลอดจนเป็นผู้ประสานงาน ระหว่างเกษตรกรกับเกษตรกร หรือเกษตรกรในชุมชนกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งเป็นการรวมตัวของเกษตรกรที่มีบทบาท สนับสนุนงานแก่หน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดแนวทางในการ ดำเนินงานของอาสาสมัครเกษตรกรไว้ 2 ระดับ คือ การทำงานของอาสาสมัครเกษตรกรเป็นรายบุคคล และในรูปแบบของคณะกรรมการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีนโยบายให้งานอาสาสมัคร เกษตรกรเกิดการบูรณาการ ที่มีความเข้าใจและเกื้อหนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดการเชื่อมโยง ในการทำงานที่เป็นแนวทางเดียวกัน จึงได้ออกระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการ บริหารงานอาสาสมัครเกษตรกรและอาสาสมัครยุวเกษตรกร พ.ศ.2548 และได้มีการปรับปรุงแก้ไขในปี 2551 ระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตรกร พ.ศ.2551

5.2 หน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรกร

5.2.1 ประชาสัมพันธ์งานหรือโครงการต่างๆ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งให้ข้อมูลและแจ้งเตือนภัยธรรมชาติแก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

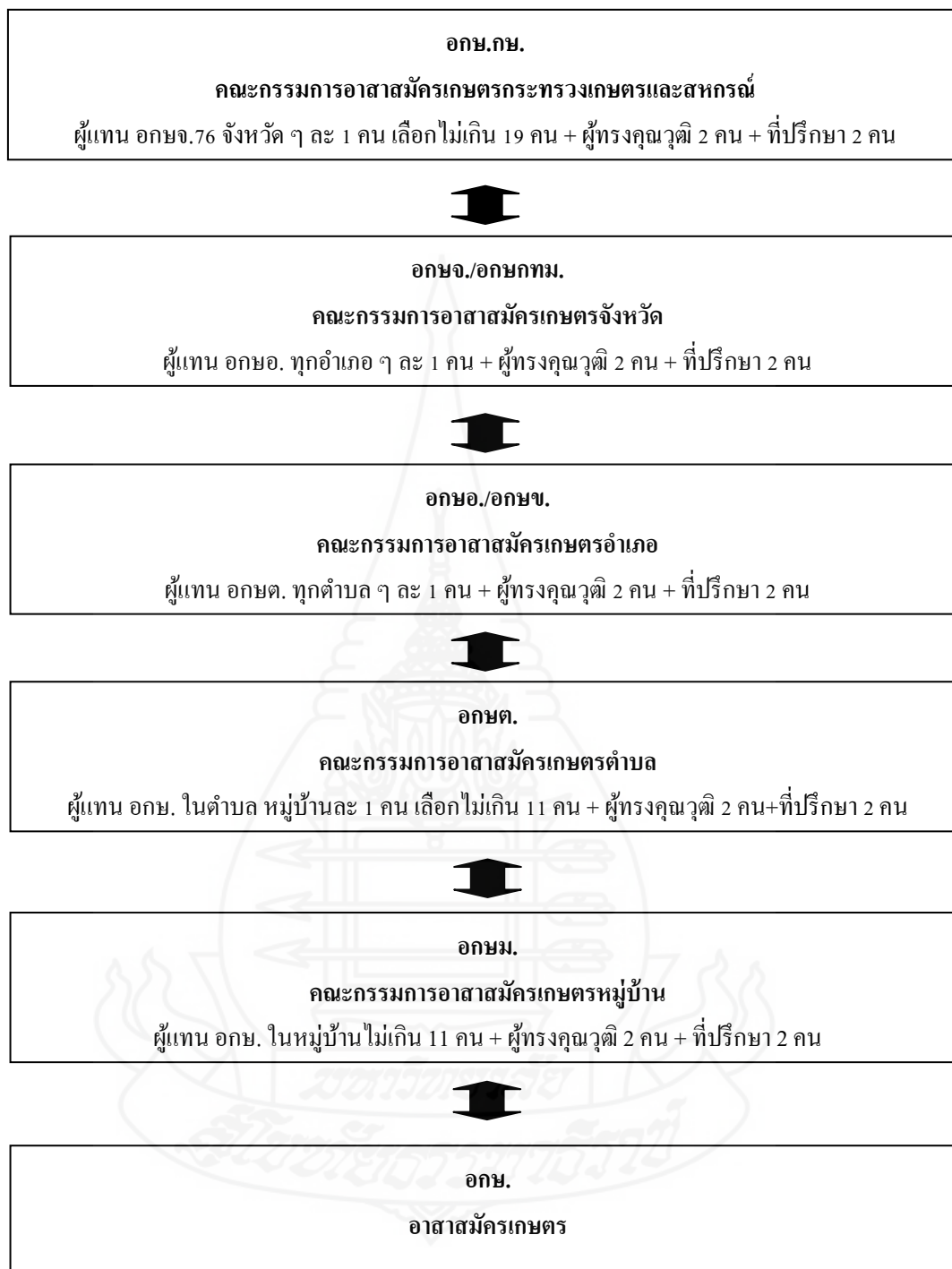
5.2.2 ประสานงาน ช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะแก่กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาของเกษตรกรในหมู่บ้าน และชุมชน นั้น

5.2.3 ถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ปรึกษาด้านการเกษตร และเป็นวิทยากร ด้านการเกษตร หรือสหกรณ์

5.2.4 ปฏิบัติงานใดๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรและชุมชน หรือตามที่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขอความช่วยเหลือ

5.3 คณะกรรมการอาสาสมัครเกษตรกร

ตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตรกร พ.ศ.2551 เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานอาสาสมัครเกษตรกรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้มีบริหารงานในรูปของ คณะกรรมการอาสาสมัครเกษตรกร ดังภาพที่ 2. 5



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างคณะกรรมการการอาสาศัมครเกษตร

5.4 การขึ้นทะเบียนอาสาสมัครเกษตร และอาสาสมัครเกษตรกิตติมศักดิ์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2553) ได้ออกประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง ประเภท คุณสมบัติ และการขึ้นทะเบียนอาสาสมัครเกษตร และอาสาสมัครเกษตรกิตติมศักดิ์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับอาสาสมัครเกษตรเป็นไปอย่างมีระบบและเป็นเอกภาพ โดยกำหนดให้มีอาสาสมัครเกษตรที่ปฏิบัติงานในสาขาต่างๆ ตามความถนัดของอาสาสมัครเกษตร รวม 13 สาขา คือ อาสาสมัครเกษตรและสหกรณ์ อาสาสมัครฝนหลวง อาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี ประมงอาสา อาสาปศุสัตว์ หมอดินอาสา เกษตรหมู่บ้าน อาสาสมัครสหกรณ์ อาสาสมัครชลประทาน เศรษฐกิจการเกษตรอาสา อาสาสมัครปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อาสาสมัครชวานาขั้นนำ และอาสาพัฒนาขางพารา

5.5 คุณสมบัติของอาสาสมัครเกษตร

ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2553) ลงวันที่ 8 กันยายน 2553 ได้กำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครเกษตรไว้ดังนี้

5.5.1 มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญ ด้านการเกษตรอันเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรและสังคม

5.5.2 มีภูมิลำเนาหรือประกอบอาชีพเกษตรกรรมในพื้นที่ที่สมัคร

5.5.3 มีสุขภาพแข็งแรงและมีความสนใจและกระตือรือร้นในงานด้านการพัฒนาการเกษตร

5.5.4 เป็นผู้มีความเสียสละและเอื้อเฟื้อเกื้อกูล

5.5.5 มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างให้กับเกษตรกรในชุมชน

5.5.6 สามารถติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่และเกษตรกรภายในพื้นที่ที่ได้เป็นอย่างดี

5.5.7 สามารถนำความรู้เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการถ่ายทอดสู่เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายได้

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า อาสาสมัครเกษตรเป็นบุคคลที่มีจิตอาสาเสียสละทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวแทนเกษตรกรในชุมชนในการประสานงานระหว่างเกษตรกรด้วยกันเองในชุมชนและเกษตรกรกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาการเกษตรในชุมชนให้ดีขึ้น โดยบุคคลที่เป็นอาสาสมัครเกษตรต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการเกษตรที่สามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรและช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่คนในชุมชนได้

6. อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.)

6.1 ความหมายและความเป็นมาของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2554: 4) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน หมายถึง อาสาสมัครเกษตรหรือผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านที่ได้รับการคัดเลือก (หมู่บ้านละ 1 คน) จากที่ประชุมอาสาสมัครเกษตรและผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้าน เพื่อทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงการทำงาน ofอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ เกษตรกร องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้านเรียกโดยย่อว่า “อกม. อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี

หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการคัดเลือกตัวแทนเกษตรกรในท้องถิ่นตามความชำนาญเฉพาะสาขาและเป็นเกษตรกรที่มีจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการเกษตรในรูปแบบของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ โดยเรียกชื่อแตกต่างกันไป อาทิเช่น เกษตรหมู่บ้าน หมอดินอาสา และประมงอาสา เป็นต้น และเพื่อให้อาสาสมัครเกษตรทุกสาขาสามารถบูรณาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตร พ.ศ.2551 ขึ้นเพื่อให้อาสาสมัครเกษตรที่มีอยู่หลากหลายสาขาได้ผนึกกำลังเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของเกษตรกรแต่การปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการตามระเบียบดังกล่าว ยังขาดผู้ประสานงานระหว่างอาสาสมัครเกษตรด้วยกันเองภายในหมู่บ้าน รวมทั้งขาดผู้ประสานงานระหว่างอาสาสมัครเกษตรกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการอาสาสมัครเกษตรระดับตำบล คณะกรรมการบริหารศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) กลุ่ม/เครือข่ายเกษตรกรและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จึงกำหนดให้มีผู้แทนอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านละ 1 คนเรียกว่า “อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.)” ทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ เกษตรกรในหมู่บ้าน และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการบูรณาการงานพัฒนาการเกษตรตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ความสำคัญของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ต่อการพัฒนาการเกษตรของประเทศ

6.2.1 เป็นผู้รู้จักพื้นที่และมีความเข้าใจเกษตรกร รู้ปัญหาและขีดความสามารถในการพัฒนาภาคการเกษตรของแต่ละหมู่บ้านเป็นอย่างดี

6.2.2 เป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจทั้งจากเกษตรกร อาสาสมัครเกษตร (อกษ.) สาขาต่างๆ และจากทางราชการ ให้เป็นผู้แทนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประจำหมู่บ้าน

6.2.3 เป็นผู้เชื่อมประสานการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการเกษตรของอาสาสมัครเกษตร (อกษ.) ทุกสาขา รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ฯลฯ ให้สามารถร่วมกันพัฒนาการเกษตรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งเกษตรกร ชุมชน และประเทศชาติ

6.3 วิธีการสรรหาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

ตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554 ให้อาสาสมัครเกษตรทุกประเภทที่มีในแต่ละหมู่บ้านและผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านที่ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ประกาศบัญชีรายชื่อผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านที่ได้รับการคัดเลือกตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ.2553 เลือกในระหว่างกันเองให้ได้อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) หมู่บ้านละ 1 คน กรณีหมู่บ้านใดมีอาสาสมัครเกษตรหรือผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านเพียงคนเดียวให้ถือว่าอาสาสมัครเกษตรหรือผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านคนนั้นเป็นอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน โดยให้นายทะเบียนอาสาสมัครเกษตรประจำจังหวัดคือเกษตรจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ให้อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านอยู่ในวาระคราวละ 4 ปี หรือให้สิ้นสุดสถานภาพการเป็นอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน โดยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) ตาย
- 2) ลาออก
- 3) ถูกศาลสั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ
- 4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- 5) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและถูกจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 6) คณะกรรมการ อกษต. ในตำบลนั้นมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

6.4 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

ตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2554) ได้ระบุลักษณะการดำเนินงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านไว้ ดังนี้

6.4.1 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตรของหมู่บ้าน

- 1) การขึ้นทะเบียนเกษตรกร (ทบก.)
 - (1) ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรทราบในเรื่อง
 - ก. สิทธิประโยชน์ที่เกษตรกรจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนเกษตรกร
 - ข. คุณสมบัติเกษตรกรที่จะขึ้นทะเบียนเกษตรกร
 - ค. เอกสารสำคัญที่ต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนเกษตรกร
 - ง. วัน เวลา สถานที่ รับขึ้นทะเบียนเกษตรกร
 - (2) การรับขึ้นทะเบียนและปรับปรุงข้อมูล
 - ก. ช่วยตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารหลักฐาน
 - ข. ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น
- 2) การขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)
 - (1) ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรทราบในเรื่อง
 - ก. สิทธิประโยชน์ที่เกษตรกรจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)
 - ข. คุณสมบัติเกษตรกรที่จะขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)
 - ค. เอกสารสำคัญที่ต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)
 - ง. วัน เวลา สถานที่ รับขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)
 - (2) การรับขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)
 - ก. ช่วยเจ้าหน้าที่รับคำร้องและตรวจสอบเอกสาร
 - ข. ตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเบื้องต้น
 - (3) การทำประชาคม
 - ก. ช่วยปิดประกาศเพื่อทำประชาคม
 - ข. เข้าร่วมให้ข้อมูลและตรวจสอบในเวทีประชาคม
 - (4) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ออกสุ่มตรวจสอบแปลงของเกษตรกร

6.4.2 ร่วมกับกรรมการหมู่บ้านและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนา การเกษตรระดับหมู่บ้าน

- 1) รวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของอาสาสมัครเกษตร 13 สาขา และเกษตรกรในหมู่บ้าน
- 2) เข้าร่วมเวทีการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับหมู่บ้าน/ตำบล

6.4.3 ประสานงานในการถ่ายทอดความรู้ และการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรใน หมู่บ้าน

- 1) สำรวจความต้องการความรู้ของเกษตรกรจากอาสาสมัครเกษตร 13 สาขา และเกษตรกรในหมู่บ้าน
- 2) ประสานงานเจ้าหน้าที่/วิทยากรในการถ่ายทอดความรู้
- 3) ประสานงานในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรในหมู่บ้าน

6.4.4 ติดตามสถานการณ์การเกษตรในหมู่บ้านและรายงานเหตุการณ์ฉุกเฉิน เร่งด่วนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) เฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย
 - (1) ภัยจากโรคแมลงศัตรูพืชระบาด
 - ก. จัดทำแปลงพยากรณ์เพื่อติดตามสถานการณ์การระบาด
 - ข. ประสานข้อมูลศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน (ศจช.)
 - ค. แจ้งเตือนภัยผ่านกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/อบต./เสียงตามสาย/วิทยุชุมชน ฯลฯ
 - (2) ภัยจากภัยพิบัติธรรมชาติ
 - ก. ติดตามข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา ฯลฯ
- 2) สำรวจพื้นที่ประสบภัยระหว่างเกิดภัย
 - (1) ประสานงานเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ประสบภัยในการเตรียมเอกสารหลักฐานการขอรับความช่วยเหลือและสำรวจพื้นที่ประสบภัย
- 3) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหลังเกิดภัย
 - (1) ช่วยแจ้งนัดหมายเกษตรกร
 - (2) ช่วยรวบรวมและตรวจสอบหลักฐานเบื้องต้น
 - (3) ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่เจ้าหน้าที่

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเกษตรในหมู่บ้าน เนื่องจากเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่ายให้เป็นผู้ประสานเชื่อมโยงการทำงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ เกษตรกร องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานพัฒนาด้านการเกษตร ซึ่งอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านเป็นผู้ที่รู้จักพื้นที่ มีความเข้าใจปัญหาและความต้องการของเกษตรกรในหมู่บ้านเป็นอย่างดี ทำให้เกิดการพัฒนาการเกษตรที่ตรงกับปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของเกษตรกรในหมู่บ้าน

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

7.1.1 เพศ

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 42) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ คือร้อยละ 75 เป็นเพศชาย เช่นเดียวกับทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 48) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 96.90 เป็นเพศชาย นอกจากนี้วิชัย ศรีผา (2552: 130) ศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่าเพศชายมีความสะดวกในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง แตกต่างจากเอกรินทร์ โปตะเวช (2551: 80-81) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.1 และเพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.1.2 อายุ

ทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 48) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 71.40 มีอายุระหว่าง 46-65 ปี ในขณะที่วิโรจน์ ศรีผุดผ่อง (2552: 68) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านการ

ไฟฟ้าฝายผลิตแห่งประเทศไทย (อสม.กฟผ.) พบว่า อสม.กฟผ. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี โดยอายุมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม.กฟผ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ ลลิตา เสนกรรหา (2552: 58) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ชนิด เอ (H1N1) ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป และอายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ชนิด เอ (H1N1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.1.3 ระดับการศึกษา

ลลิตา เสนกรรหา (2552: 59) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ชนิด เอ (H1N1) ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จบการศึกษาสูงสุดที่ระดับประถมศึกษามากที่สุดร้อยละ 57.14 สอดคล้องกับ สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 81) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี เกือบครึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษา แตกต่างจากทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 48) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ร้อยละ 43.88 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

7.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

7.2.1 จำนวนแรงงานในครัวเรือน

อรรวรรณ จินะใจหาญ (2554: 50) ศึกษาการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงราย ร้อยละ 39.8 มีจำนวนแรงงานในครัวเรือน 3 คน นอกจากนี้ธวัชชัย กฤตรัชตนันต์ (2553: 48) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 59.74 มีจำนวนแรงงานที่ทำการเกษตรในครัวเรือน จำนวน 2 คน โดยจำนวนแรงงานที่ทำการเกษตรในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กัมปภัศ แก้วมีศรี (2545: 31) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์

ประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 51.5 มีจำนวนสมาชิกที่ใช้แรงงานในครอบครัวอยู่ในช่วง 3-4 คน มีแรงงานในครอบครัวโดยเฉลี่ย 3.7 คน โดยจำนวนแรงงานในครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี คือการมีจำนวนแรงงานในครอบครัวเพิ่มขึ้นส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านลดลง

7.2.2 รายได้รวมของครัวเรือนต่อปี

คำริ ชาวพะเยา (2554: 50) ศึกษาการมีส่วนร่วมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานพัฒนาที่ดิน จังหวัดพะเยา พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 53.1 มีรายได้รวมอยู่ในช่วง 50,000-100,000 บาทต่อปี โดยที่รายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาที่ดินของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในขณะที่สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 45) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี เกือบครึ่งหนึ่ง คือร้อยละ 44.9 มีรายได้ของครัวเรือนจากการทำอาชีพทางการเกษตร น้อยกว่า 100,000 บาทต่อปี โดยรายได้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2.3 ขนาดพื้นที่ทำการเกษตร

ทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 53) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 72.50 มีพื้นที่ทำการเกษตรระหว่าง 6-24 ไร่ โดยมีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย 19.99 ไร่ ในขณะที่เกษร สวนศรี (2552: 45,77) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่มีพื้นที่ถือครองทางการเกษตรของตนเองต่ำกว่า 10 ไร่ และเช่าพื้นที่ทางการเกษตรมากกว่า 6 ไร่ โดยพื้นที่ทำการเกษตรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.3 ปัจจัยทางสังคม

7.3.1 ความเป็นผู้นำทางสังคม

เกษร สวนศรี (2552: 45,77) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 53.3 ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในชุมชน โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาสาพัฒนาชุมชน รองลงมาดำรงตำแหน่งเกษตรกรหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มเกษตรกร ประธานกองทุน

หมู่บ้าน และตำแหน่งสมาชิก อบต. ตามลำดับ สอดคล้องกับวิวัฒน์ ภู่อ้อม และคณะ (2555: 1329) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้นำทางสังคม โดยความเป็นผู้นำทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ถ้าอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านที่เป็นผู้นำทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 คน คาดว่าจะทำให้การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านลดลง 0.490 หน่วย แตกต่างจากกัมปัล แก้วมีศรี (2545: 31,78) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้รับตำแหน่งทางสังคม โดยร้อยละ 47.3 มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน และส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางสังคม 1-3 ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน

7.3.2 การเป็นอาสาสมัครเกษตรสาขาอื่นๆ

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 47) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่า เกษตรกรหมู่บ้านเกินครึ่ง คือร้อยละ 57.7 ไม่ได้เป็นอาสาสมัครด้านเกษตรอื่นๆ รองลงมาเป็นหมอดินอาสา เศรษฐกิจการเกษตรอาสา ปศุสัตว์อาสา อาสาสมัครด้านบัญชี ประมงอาสา อาสาสมัครสหกรณ์ และอาสาสมัครชลประทาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ เผ่าสอน (2548: 57) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุข อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.8 ไม่ได้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในหมู่บ้าน

7.3.3 การเป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์การเกษตร

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 47) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านร้อยละ 90.8 เป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกร โดยเกินครึ่งเป็นอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน รองลงมาเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร เป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ เป็นสมาชิกสภาเกษตรกร เป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ตามลำดับ สอดคล้องกับทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลร้อยละ 56.10 เป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกร โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและรองลงมาเป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ และสอดคล้องกับ

อรวรรณ จินะใจหาญ (2554: 43) ศึกษาการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลร้อยละ 96.7 เป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์กร/สถาบันต่างๆ โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ รองลงมาเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร

7.3.4 การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ธวัชชัย กฤตรัชตนันต์ (2553: 49) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบล ร้อยละ 44.16 มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 6-10 ครั้ง เฉลี่ยเท่ากับ 7.96 ครั้งต่อปี ในขณะที่วิวัฒน์ ภู่อ้อม และคณะ (2555: 1323) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านส่วนใหญ่มีการติดต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 1-2 ครั้งต่อปี

7.4 ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

7.4.1 การได้รับการฝึกอบรม

ศศิธร บัวผัน (2550: 66) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดนก ของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดนครนายก พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องไข้หวัดนกร้อยละ 95.30 โดยได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยคนละ 3.09 ครั้ง ซึ่งการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดนกของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 62) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในระดับมาก คือการเคยเข้ารับการอบรมหมอดินอาสา

7.4.2 แหล่งความรู้ด้านการเกษตร

ธวัชชัย กฤตรัชตนันต์ (2553: 51) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าแหล่งความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินของหมอดินอาสาประจำตำบลได้รับจากเครือข่ายหมอดินอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่ อรวรรณ จินะใจหาญ (2554: 43) ศึกษาการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า หมอดินอาสาประจำตำบลส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.4 ได้รับความรู้จากคู่มือพัฒนาที่ดินและรองลงมาได้รับความรู้จาก

เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ในขณะที่กัมปพล แก้วมีศรี (2545: 42) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.7 ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ ปศุสัตว์ รองลงมา ได้รับความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

7.4.3 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

ธวัชชัย กฤตรัชตนันต์ (2553: 64) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลได้รับการสนับสนุนจากกรมพัฒนาที่ดินโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับสุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 56) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรีมีระดับการได้รับการสนับสนุนปฏิบัติงานจากหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.4.4 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

อรวรรณ จินะใจหาญ (2554: 57) ศึกษาการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงราย มีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่ วิชัย ศรีผา (2552: 98) ศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีเพศแตกต่างกันต่อการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมากกว่าเพศหญิง

7.5 ปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 68) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดร้อยละ 36.6 คือกิจกรรมพัฒนาการเกษตรที่ได้รับไม่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร รองลงมาคือการที่หน่วยงานไม่มีแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลการผลิตพืชและกำหนดรายงานที่ชัดเจน และมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือให้มีการฝึกอบรมเกษตรกรหมู่บ้านบ่อยครั้งและต่อเนื่อง รองลงมาคือเสนอให้มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เกษร สนวนศรี (2552: 58) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อยที่สุด คือ ไม่มีการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ไม่มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะคือ ให้คัดเลือกเกษตรกรที่มีความรู้ และสมัครใจ มีจุดเรียนรู้ศึกษาดูงาน และการได้รับฟังคำบรรยายความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ได้มีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ โดยมีปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตร แต่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ยังมีผู้ศึกษาไว้ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยคัดเลือกตัวแปรที่สนใจและตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา
- 2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ จำนวนแรงงานในครัวเรือน รายได้รวมของครัวเรือน ต่อปี และพื้นที่ทำการเกษตร
- 3) ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความเป็นผู้นำในชุมชน การเป็นอาสาสมัครเกษตรสาขาอื่นๆ การเป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์กรการเกษตร และการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
- 4) ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม แหล่งความรู้ด้านการเกษตร การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน