

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
2. อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน
3. บริบทของจังหวัดราชบุรี และอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ 5 แนวคิดและทฤษฎี ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ โดยมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.1 แนวคิดและทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม

พาร์สัน (Parsons, 1979) อ้างถึงในงาน อภิวัฒน์สิทธิ (2543: 34-50) นักสังคมชาวอเมริกันเป็นคนที่สำคัญที่ทำให้ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยมเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจนเป็นทฤษฎีหลักทางสังคมวิทยา แนวคิดที่สำคัญ มีดังนี้

1.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรทางสังคม มนุษย์เข้าไปอยู่ในสังคมและรวมกันเป็นองค์กรด้วยความสมัครใจ การตัดสินใจกระทำทางสังคมของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำ (actor) เป้าหมาย (goals) วิธีการที่เลือกใช้ (means) สถานการณ์ที่ผู้กระทำต้องเลือกวิธีใดวิธีหนึ่ง (situational conditions) และตัวกำหนดเชิงบรรทัดฐาน คือ บรรทัดฐานทางสังคม ค่านิยมและความคิดต่างๆ ที่ผู้กระทำนำมาใช้เพื่อเลือกวิธีการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย การกระทำระหว่างผู้กระทำ หรือความสัมพันธ์ที่สมาชิกมีต่อการวิเคราะห์บุคคลต่างๆ ในสังคมได้ และจะเกิดเป็นระบบสังคมขึ้นได้นั้น มีเงื่อนไขสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ผู้กระทำจะต้องมีแรงจูงใจที่

จะกระทำงานตามสถานภาพและบทบาทของตนเอง และ 2) ระบบสังคมต้องพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากสังคม

1.1.2 แนวความคิดเรื่องระบบการกระทำ ระบบการกระทำเกิดขึ้นจากการที่ผู้กระทำแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ สถานภาพและบทบาทเหล่านี้จะประสานสัมพันธ์กันในรูปแบบของระบบต่างๆ อันเป็นระบบการกระทำระหว่างกัน (system of interaction) ประกอบด้วยผู้กระทำจำนวนมาก ซึ่งมีสถานภาพและบทบาทที่รวมกันเรียกว่า ระบบสังคม แต่การตัดสินใจในการกระทำทางสังคมของบุคคลก็ยังคงเป็นเช่นเดิม คือ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกวิธีการไปสู่เป้าหมาย ภายใต้กฎระเบียบ หรือบรรทัดฐานทางสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดต่างๆ และจะต้องนำสภาพการณ์ต่างๆ เข้ามาพิจารณาด้วย ที่สำคัญคือระบบย่อยของสังคมมีความต้องการจำเป็นเชิงหน้าที่ แบบแผนต่างๆ ของตัวแปร กระบวนการทางสังคมและลักษณะที่สำคัญของระบบสังคม

1.1.3 แนวความคิดเรื่องความจำเป็นพื้นฐานของระบบสังคม ระบบกระทำทางสังคมมีความต้องการพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) การปรับตัว (adaptation) การบูรณาการหรือการผสมผสานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน (integration) และการจัดการกับความตึงเครียดโดยใช้กฎระเบียบต่างๆ (latency) โดยที่ระบบบุคลิกภาพแก้ปัญหาเรื่องเป้าหมาย ระบบวัฒนธรรมแก้ปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ระบบอินทรีย์แก้ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัว และระบบสังคมแก้ปัญหาเกี่ยวกับการไม่มีเสถียรภาพทางสังคม ระบบสังคมและระบบย่อยต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

1.1.4 แนวความคิดเรื่องลำดับขั้นของข่าวสารในการควบคุมระบบสังคม เนื่องจากระบบย่อยของสังคมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จึงต้องมีลำดับขั้นของการควบคุมข่าวสารเพื่อให้ความสัมพันธ์ประสานกลมกลืนกัน โดยระบบวัฒนธรรม (cultural system) จะควบคุมข่าวสารของระบบสังคม (social system) ระบบสังคมจะควบคุมข่าวสารของระบบบุคลิกภาพ (personal system) ระบบบุคลิกภาพจะควบคุมข่าวสารของระบบอินทรีย์ (organism system) ระบบแต่ละระบบอาจกลายเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกหรือเป็นแหล่งพลังงาน (energy conditions) ให้กันและกัน กล่าวคือ ระบบอินทรีย์เป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบบุคลิกภาพ ระบบบุคลิกภาพเป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบสังคม และระบบสังคมเป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบวัฒนธรรม

1.1.5 แนวความคิดเรื่องสื่อกลางการแลกเปลี่ยน (Generalized symbolic exchange) ระบบย่อยของระบบสังคมจะมีความสัมพันธ์กัน ทั้งภายในระบบและระหว่างระบบโดยมีข่าวสารเป็นสื่อสัญลักษณ์กลางในการแลกเปลี่ยน จึงกระทำได้หลายแนวทาง ดังนี้

- 1) การแลกเปลี่ยนระหว่างระบบโดยใช้สื่อสัญลักษณ์ เช่น อำนาจ อิทธิพล ความผูกพัน
- 2) การแลกเปลี่ยนภายในระบบใดระบบหนึ่ง มีลักษณะเช่นเดียวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างระบบ
- 3) การแลกเปลี่ยนหน้าที่เฉพาะของแต่ละระบบ เช่น การปรับตัวส่วนการบรรลุเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดสื่อกลาง ที่จะใช้ในระบบหรือระหว่างระบบ

1.1.6 แนวความคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากกระบวนการความสัมพันธ์เกี่ยวกับข่าวสาร พลังงานภายในระบบและระหว่างระบบต่างๆ ถ้าหากมีข่าวสารและพลังงานมากเกินไป จะเป็นผลออกของระบบมากเกินไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขึ้น เช่น ถ้าหากคนในสังคมมีเหตุจูงใจมากจะทำงาน หรือแสดงบทบาทมาก และอาจทำให้ต้องเกิดการจัดระเบียบ บทบาท บรรทัดฐาน และระบบค่านิยมของสังคมใหม่ แต่ถ้าหากมีข่าวสารหรือพลังงานน้อยเกินไป เช่น ถ้าคนในสังคมมีค่านิยมขัดแย้งกัน จะทำให้เกิดการขัดแย้งทางบรรทัดฐาน หรือเกิดการเสียระเบียบขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อระบบบุคลิกภาพ และระบบอินทรีย์ ดังนั้นการควบคุมข่าวสารจึงเป็นแหล่งที่จะทำให้เกิดดุลยภาพ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมขึ้นได้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมควรเป็นแบบวิวัฒนาการเพราะเหตุผลที่สำคัญ ได้แก่ ทำให้เกิดการจำแนกความแตกต่างระหว่างระบบย่อยของสังคม ทำให้เกิดการจำแนกความแตกต่างในแต่ละระบบย่อยของสังคม ทำให้เกิดการเร่งในการบูรณาการของสังคม เกิดหน่วยหรือโครงสร้าง ด้านบูรณาการใหม่ๆ และทำให้ระบบย่อยของสังคมสามารถดำรงอยู่ได้

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรทางสังคม แนวความคิดเรื่องระบบการกระทำ แนวความคิดเรื่องความจำเป็นพื้นฐานของระบบสังคม แนวความคิดเรื่องลำดับขั้นของข่าวสารในการควบคุมระบบสังคม แนวความคิดเรื่องสื่อกลางการแลกเปลี่ยน และแนวความคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตร

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.2.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 647) อธิบายความหมายของคำว่า “ปฏิบัติ” หมายถึง การดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาควิปฏิบัติ กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา พฤติกรรม เช่น ภาควิปฏิบัติ

สมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน ประณินับได้รับใช้ เช่น ปฏิบัติบิดา มารดา ปฏิบัติครูบาอาจารย์ ปฏิบัติการทำงานตามหน้าที่ ที่ทดลองเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามทฤษฎีฝึกงานเพื่อให้เกิดความชำนาญเบื้องต้น เช่น ห้องปฏิบัติการ ปฏิบัติธรรม ประพฤติตามธรรม เจริญภาวนา ปฏิบัติบูชา การบูชาด้วยการปฏิบัติตามคำสอน คู่กับอามิสบูชาซึ่งเป็นการบูชาด้วยสิ่งของ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 214) อ้างถึงในเกษร สวนศรี (2552: 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลแห่งความสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน จะเห็นว่าหากผู้ปฏิบัติงานต้องการจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุดผู้ปฏิบัติจะต้องทุ่มเทพลังและอำนาจที่มีอยู่ในตนและต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องเป็นผลสืบเนื่องจากแรงจูงใจและความเต็มใจของผู้ปฏิบัติแล้วยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ

1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

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

1) ลักษณะเฉพาะบุคคล (individual attributes) ได้แก่

(1) ลักษณะทางประชากร (demographic characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว

(2) ความรู้ ความสามารถ (competency characteristics) เป็นสิ่งสำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (physical competency) และด้านสมอง (mental competency) ความถนัดและความชำนาญของบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่างๆ และคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

(3) คุณลักษณะทางจิตวิทยา (psychological characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ ได้แก่ ทักษะ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพของแต่ละคน อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน

ซึ่ง เซอร์เมอร์สอร์น และคณะเน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2) ความพยายามในการทำงาน (*work effort*) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (*motivation to work*) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรง คนที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง

3) การสนับสนุนจากองค์กร (*organizational support*) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความต้องการของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน

Davis, K., & Newstrom, J.W. (1989) อ้างถึงใน วิชาดา คูปตานนท์ (2551: 211) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสามประการ คือ ความสามารถ (*ability*) สภาพแวดล้อม (*environment*) และการจูงใจ (*motivation*) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและถูกกระตุ้นจูงใจที่เหมาะสมแล้ว เขาก็จะมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติหากผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถแต่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานด้วยการฝึกอบรมและสอนงาน ตลอดจนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมแล้วนั้น เขาก็จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้เช่นเดียวกัน แต่เป็นการยากที่ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานบรรลุเป้าหมายหากผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ

นพ ศรีบุญนาท (2545: 6-7) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวแปรหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ และความสามารถในการทำงาน บุคคลถึงจะมีความสามารถเพียงใด หากขาดเสียซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานจะออกมาดีไม่ได้ หากมีความสามารถและแรงจูงใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้ดีกว่า นอกจากนี้ตัวแปรด้านการรับรู้บทบาทก็นับว่ามีความสำคัญต่อการทำงาน กล่าวคือหากบุคคลรับรู้บทบาทที่ต้องแสดงในการทำงานได้ผลตามบทบาทหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายก็จะเป็นไปได้สูง ส่วนสถานการณ์สิ่งแวดล้อมก็นับว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การทำงานหรือสร้างผลผลิตก็จะเป็นไปได้ด้วยดี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในงานเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางประชากร ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะทางจิตวิทยา ความพยายามในการทำงานและการสนับสนุนจาก

องค์กร โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความรู้ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

พรทิพย์ อุดมสิน (2556: 10-12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากภายในที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมตอบสนองอย่างมีทิศทาง และเป้าหมาย ผู้ที่มีแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมหนึ่งสูงกว่า จะใช้ความพยายามนำการกระทำไปสู่เป้าหมายสูงกว่าคนที่มีความจูงใจต่ำกว่า

พงศ์ หรดาล (2540: 81) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-32) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการของความพยายามในการชักนำหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการด้วยความตั้งใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1) ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของอับราฮัม มาสโลว์ หรือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) อ้างถึงในศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2542: 107-110) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ เขาได้ตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ

(1) มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
(2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้

(3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา
Maslow แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ

(1) ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ

มนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

(2) *ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs)* เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองพ้นจากอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งต่าง ๆ ของตน หรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำนาญบำนาญ หรือได้รับเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

(3) *ความต้องการทางสังคม (social needs)* ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่มีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

(4) *ความต้องการการยกย่อง และยอมรับ (esteem needs)* หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการขั้นที่สี่นี้จะมีค่าเพิ่มขึ้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

(5) *ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (self actualization)* หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นอย่างที่ตนเองหวังไว้ ผืนไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำความต้องการขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการ

ต้องการถึงขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดแก่บุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะจึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

2) องค์ประกอบในการสร้างสิ่งจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 320) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

(1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (*financial incentive*) เป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง (*direct incentive*) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อ ผลผลิตหรือผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม (*indirect incentive*) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

(2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (*non-financial incentive*) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่วนใหญ่มัก จะสนองตอบต่อความต้องการด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันจากภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและตอบสนองเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่อง และยอมรับ และความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง องค์ประกอบในการสร้างสิ่งจูงใจ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

1.4.1 ความหมายของบทบาท

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

ประเสริฐ เข้มกลิ่นฟู และคณะ (2540: 73) กล่าวว่า บทบาท คือพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (role expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคมเพื่อให้ผู้สัมพันธัมมีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

1.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527: 69) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1) ทฤษฎีของ Linton กล่าวว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพ จะกำหนดบทบาทให้บุคคล เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครู จะต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีได้

2) ทฤษฎีของ Nadel กล่าวว่า บทบาท คือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดไม่ได้ เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ และส่วนประกอบที่เป็นไปได้ตามกฎหมาย เช่น เป็นครูต้องเป็นสมาชิกครูสภา ดังนั้นบทบาทจึงประกอบด้วยส่วนประกอบหลายๆ ส่วนอย่างน้อย 3 ส่วน คือ ส่วนส่งเสริมบทบาท ส่วนที่มีผลต่อบทบาทและขาดไม่ได้ และส่วนที่เป็นไปได้ตามกฎหมาย

3) ทฤษฎีของ Momanns กล่าวว่า บุคคลเปลี่ยนบทบาทตามตำแหน่งเสมอ

4) ทฤษฎีของ Parsons กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม ทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตน เช่น บุคคลที่มีเพื่อนมากต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

1.4.3 ประเภทของบทบาท

วินิจ เกตุขำ และ คำเพชร ฉัตรสุกสกุล (2522: 63) ได้แบ่งประเภทของบทบาทออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1) บทบาทที่เข้ากันได้กับบุคลิกภาพส่วนรวมของบุคคล หมายถึง บทบาทที่แสดงออกแล้วสอดคล้องกับความรู้สึกของตนเองและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมที่กำหนดว่า เขาควรมีบทบาทเช่นไร

2) บทบาทที่เข้ากันได้กับบุคลิกภาพส่วนรวมของบุคคล หมายถึง บทบาทที่แสดงออกมาแล้วขัดกับความรู้สึกของตนเองและผิดไปจากความคาดหวังของสังคมที่กำหนดว่าเขาควรมีบทบาทเช่นไร

Sarbin (1972: 546) อ้างถึงในเกสรฯ อุดลยพิจิตร (2533: 58) ได้จำแนกลักษณะที่สำคัญของบทบาทออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความคาดหวัง เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ว่าควรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ อย่างไร

2) การแสดงบทบาท เป็นการแสดงบทบาทของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ ทั้งนี้ สังคมมีส่วนในการกำหนดบทบาทหรือพฤติกรรมของสมาชิก เพื่อให้ปฏิบัติตาม โดยมากมักกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในลักษณะต่างๆ เช่น กฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เป็นต้น ซึ่งถ้าบุคคลในสังคมไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผิดจะถูกลงโทษ แต่ในบางครั้งบทบาทไม่ได้กำหนดไว้ตายตัว แต่บุคคลจะเรียนรู้บทบาทจากกระบวนการทางสังคม และจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือจากคนอื่นในสังคม เช่น การทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ก็จะทำให้เกิดบทบาทขึ้นมาได้ และยังสังคมซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด บทบาทจะยิ่งแตกต่างกันไปมากขึ้นเท่านั้น

1.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาท

วินิจ เกตุขำ และคำเพชร นัตรสุกุล (2522: 61) ได้กำหนดและอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทของบุคคล ดังนี้

1) อายุ อายุเป็นตัวกำหนดบทบาทที่สำคัญ เพราะคนที่มีอายุต่างกันจะมีบทบาทไม่เหมือนกันแม้จะเป็นคนคนเดียว เช่น ในวัยเด็กบทบาทก็จะแตกต่างกับตอนเป็นวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ เป็นต้น

2) เพศ สังคมส่วนใหญ่จะกำหนดบทบาทให้หญิงและชายแตกต่างกัน

3) อาชีพ คนในแต่ละอาชีพจะมีบทบาทที่ต่างกัน แพทย์ พยาบาล ครู วิศวกร ต่างมีบทบาทที่ต่างกัน

4) ฐานะทางเศรษฐกิจ เศรษฐกิจอาจเป็นอุปสรรคในการแสดงบทบาทใด บทบาทหนึ่ง เช่น คนจนอาจไม่สามารถแสดงบทบาทในเชิงจับจ่ายสินค้าราคาแพงได้ หรือคนรวยก็ไม่อาจรับประทานอาหารราคาถูกๆ เป็นต้น

5) ตำแหน่งในครอบครัว ลูกจะมีบทบาทแตกต่างจากพ่อแม่ พี่จะมีบทบาทแตกต่างจากน้อง เป็นต้น

6) พิธีการต่าง ๆ ผู้เข้าร่วมพิธีการต่าง ๆ จะถูกพิธีการนั้น ๆ กำหนดบทบาทของตนเองไว้ เช่น พิธีแต่งงาน พิธีเผาศพ พิธีการทางศาสนาและความเชื่อ เป็นต้น

7) บุคลิกภาพของบุคคล บุคลิกภาพจะมีผลต่อการแสดงบทบาทของบุคคลมาก โดยบุคคลจะเลือกแสดงบทบาทที่ตรงกับบุคลิกภาพของตน และจะไม่แสดงบทบาทที่ขัดกับบุคลิกภาพของตนโดยธรรมชาติ

8) บทบาทภายในกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มจะมีบทบาทแตกต่างกันออกไป เช่น บทบาทของผู้นำ บทบาทของเลขานุการ บทบาทของผู้ชม บทบาทของนักแสดง

กล่าวโดยสรุป บทบาท คือ การปฏิบัติงานตามสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ การปฏิบัติตามบทบาทจะกระทำได้ดี ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับรู้ และการกระทำของบุคคล ฉะนั้น บุคคลที่แตกต่างกันย่อมมีการรับรู้และการเข้าใจในบทบาทที่แตกต่างกัน การรับรู้ที่ถูกต้องในบทบาทย่อมมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ทฤษฎีของ Linton ทฤษฎีของ Nadel ทฤษฎีของ Momanns และทฤษฎีของ Parsons สามารถจำแนกลักษณะที่สำคัญของบทบาทออกเป็น 2 ประเภท คือ ความคาดหวังและการแสดงบทบาท และปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาท ได้แก่ อายุ เพศ อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งในครอบครัว พิธีการต่างๆ บุคลิกภาพของบุคคลและบทบาทภายในกลุ่ม โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ เพศ อายุ การประกอบอาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ การดำรงตำแหน่งทางสังคม และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

1.5.1 ความหมายของความรู้

ดิเรก แดงทอง (2551) อ้างถึงในสุพรรณ ชงเทียน (2554: 15) กล่าวว่า ความรู้ คือ กระบวนการทางสติปัญญา มีบทบาทสำคัญมากต่อการเรียนรู้ของแต่ละคน โดยพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความรู้ ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่คนเราจะทำอะไร เกิดจากความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น รวมทั้งความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยความรู้เป็นตัวการจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรม ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น อาจมีมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งการมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ มากน้อยเท่าใดก็ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะเร้าพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออกมา

1.5.2 ระดับของความรู้

วิเชียร ไทยประดิษฐ์กุล (2526) อ้างถึงในวันชัย ออสุข (2545: 9-10) กล่าวว่า การวัดความรู้ต้องใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกัน ตามความสามารถพอสรุป ได้ดังนี้

1) ความสามารถด้านความรู้ความจำ ไม่จำเป็นต้องใช้ความเข้าใจในการตีความเรื่องนั้นๆ

2) ความสามารถด้านความเข้าใจ สามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่างๆ ได้

3) ความสามารถด้านการนำไปใช้ สามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือนำไปแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นได้

4) ความสามารถด้านการวิเคราะห์ สามารถแยกแยะเรื่องราวต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อย หรือเป็นการหาความสัมพันธ์ และหลักการ หรือทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุของเรื่องราวต่างๆ ได้

5) ความสามารถด้านการสังเคราะห์ สามารถนำเอาเรื่องราวหรือส่วนประกอบย่อยๆ มาผูกเป็นเรื่องเดียวกัน โดยมีการดัดแปลง ริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเชื่อถือได้ ในการตัดสินใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดีอย่างไร

โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 4 ระดับ คือ

1) ความรู้ระดับต่ำ ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการเดา หรือภาพลวงตา

2) ความรู้ระดับธรรมดา ได้แก่ ความรู้ทางประสาทสัมผัส หรือความเชื่อที่สูงกว่า แต่ยังไม่แน่นอน เป็นเพียงขั้นที่อาจเป็นไปได้

3) ความรู้ระดับสมมติฐาน ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการคิด หรือความเข้าใจ ซึ่งไม่ได้เกิดจากประสาทสัมผัส เช่น ความรู้ทางคณิตศาสตร์ ถือว่าเป็นขั้นสมมติฐาน เพราะเกิดจากค่านิยมและสมมติฐานที่ยังไม่ได้พิสูจน์

4) ความรู้ระดับเหตุผล ได้แก่ ความรู้จากตรรกวิทยา เป็นความรู้ที่ทำให้มองเห็นรูป หรือ มโนภาพ ว่าเป็นเอกภาพ

1.5.3 การวัดความรู้

เครื่องมือในการวัดความรู้มีหลายชนิด แต่ละชนิดเหมาะสมกับการวัดความรู้ตามคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกันออกไป เครื่องมือวัดความรู้ที่นิยมใช้กันมาก คือ แบบทดสอบ ถือว่าเป็นสิ่งเร้าเพื่อนำไปเร้าผู้ถูกสอบ ให้แสดงอาการตอบสนองออกมาด้วยพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การพูด การเขียน การทำท่า ฯลฯ เพื่อให้สามารถสังเกตเห็น หรือสามารถนับจำนวนปริมาณได้ เพื่อนำไปแทนอันดับ หรือคุณลักษณะของบุคคลนั้น รูปแบบของข้อสอบ หรือแบบทดสอบ มี 3 ลักษณะ คือ

1) ข้อสอบปากเปล่า เป็นการทดสอบโดยการโต้ตอบด้วยวาจา หรือคำพูดระหว่างผู้ทำการสอบ กับผู้ถูกสอบโดยตรง หรือ บางครั้ง เรียกว่า การสัมภาษณ์

2) ข้อสอบข้อเขียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

(1) *แบบความเรียง* เป็นแบบที่ต้องการให้ผู้ตอบอธิบาย บรรยาย ประพันธ์ หรือวิจารณ์เรื่องราว ที่เกี่ยวกับความรู้นั้น

(2) *แบบจำกัดคำตอบ* เป็นข้อสอบที่ให้ผู้ถูกสอบพิจารณาเปรียบเทียบ ตัดสินข้อความ หรือรายละเอียดต่างๆ ซึ่งมีอยู่ 4 แบบ คือ แบบถูกผิด แบบเติมคำตอบ แบบจับคู่ และแบบเลือกคำตอบ

3) *ข้อสอบภาคปฏิบัติ* เป็นข้อสอบที่ไม่ต้องการให้ผู้ถูกสอบตอบสนองออกมาด้วยคำพูด หรือการเขียนเครื่องหมายใดๆ แต่มุ่งให้แสดงพฤติกรรมด้วยการกระทำจริง

กล่าวโดยสรุป ความรู้ คือ กระบวนการทางสติปัญญา มีบทบาทต่อการเรียนรู้ ซึ่งสามารถวัดระดับของความรู้ได้จากการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมตามคุณลักษณะที่ต้องการ ทั้งนี้สามารถแบ่งความรู้ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ความรู้ระดับต่ำ ความรู้ระดับธรรมดา ความรู้ระดับสมมติฐาน และความรู้ระดับเหตุผล สามารถวัดความรู้ได้โดยการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่อยู่หลากหลายชนิด ซึ่งเครื่องมือที่ได้รับความนิยม คือ แบบทดสอบ โดยมี 3 ลักษณะ ได้แก่ ข้อสอบปากเปล่า ข้อสอบข้อเขียน และข้อสอบภาคปฏิบัติ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

2.1 อาสาสมัครเกษตร

2.1.1 ความหมายและความเป็นมาของอาสาสมัครเกษตร

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2551) ระบุว่าอาสาสมัครเกษตร หมายถึง เกษตรกรหรือบุคคลที่ได้รับคัดเลือกหรือสมัครใจเข้าเป็นอาสาสมัครภายใต้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด เพื่อเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งงานของชุมชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเกษตร หรือสหกรณ์ เรียกโดยย่อว่า “อกษ”

ผลจากการปรับลดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีน้อยไม่สอดคล้องกับเกษตรกรในพื้นที่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงมีความจำเป็นต้องมีอาสาสมัครเกษตร ซึ่ง กระทรวงฯ ได้ให้เหตุผลว่า เพื่อต้องการให้อาสาสมัครเกษตรเป็นตัวแทนของเกษตรกรในชุมชน โดยเปิดโอกาสให้เกษตรกรในชุมชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ คิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และดำเนินกิจกรรมทางด้านการเกษตร ตลอดจนเป็นผู้ประสานงาน ระหว่าง

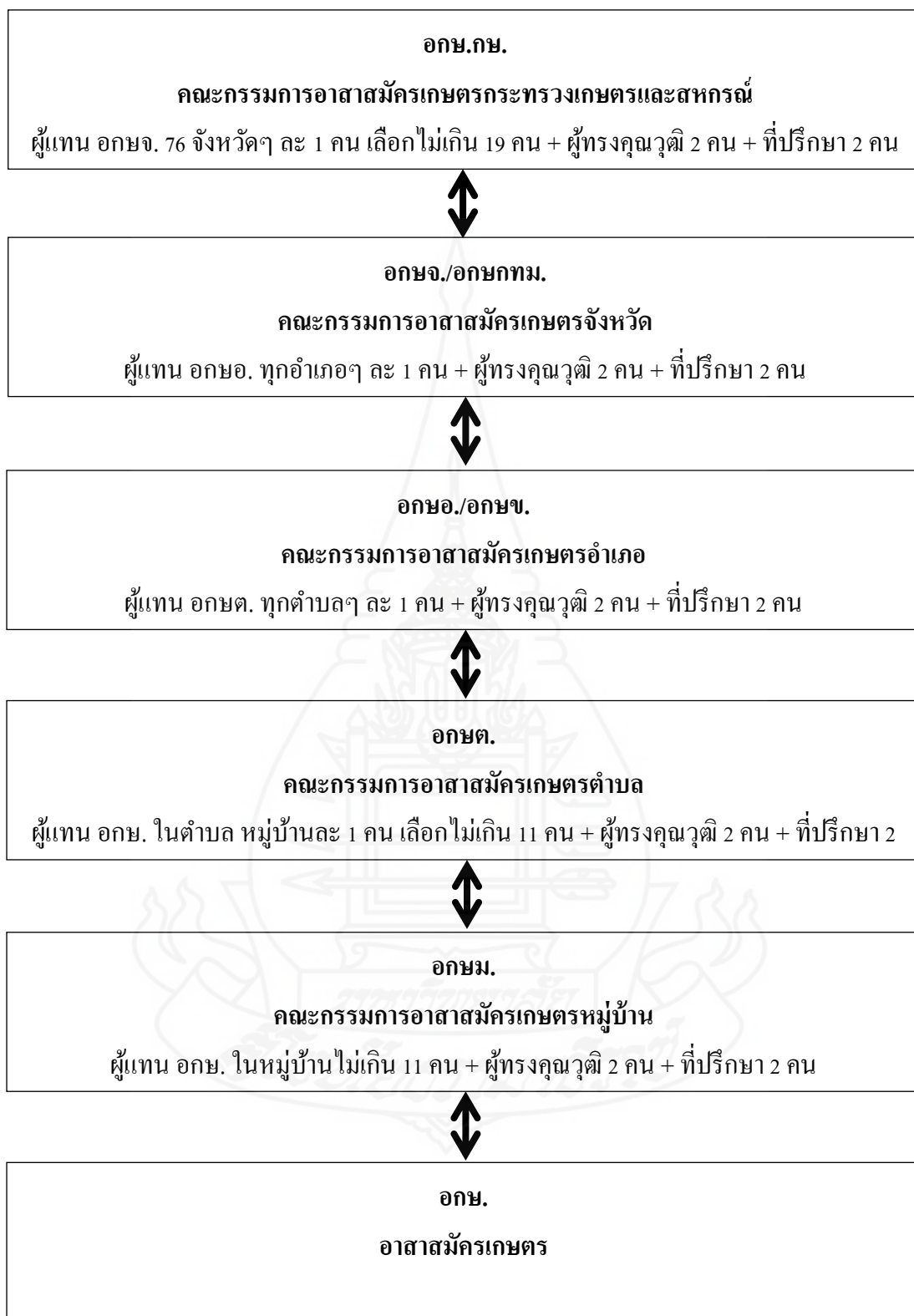
เกษตรกรกับเกษตรกร หรือเกษตรกรในชุมชนกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งเป็นการรวมตัวของเกษตรกรที่มีบทบาทสนับสนุนงานแก่หน่วยงานของกระทรวงฯ โดยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานของอาสาสมัครเกษตรไว้ 2 ระดับ คือ การทำงานของอาสาสมัครเกษตรเป็นรายบุคคล และในรูปแบบของคณะกรรมการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีนโยบายให้งานอาสาสมัครเกษตรเกิดการพัฒนาการ ที่มีความเข้าใจและเกื้อหนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดการเชื่อมโยงในการทำงานที่เป็นแนวทางเดียวกัน จึงได้ออกระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตรและอาสาสมัครยุวเกษตร พ.ศ.2548 และได้มีการปรับปรุงแก้ไขในปี 2551

2.1.2 หน้าที่ของอาสาสมัครเกษตร

- 1) ประชาสัมพันธ์งานหรือโครงการต่างๆ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งให้ข้อมูลและแจ้งเตือนภัยธรรมชาติแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) ประสานงาน ช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะแก่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาของเกษตรกรในหมู่บ้าน และชุมชนนั้น
- 3) ถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ปรึกษาด้านการเกษตร และเป็นวิทยากรด้านการเกษตร หรือสหกรณ์
- 4) ปฏิบัติงานใดๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรและชุมชน หรือตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขอความช่วยเหลือ

2.1.3 คณะกรรมการอาสาสมัครเกษตร

ตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตร พ.ศ.2551 เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานอาสาสมัครเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้มีบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการอาสาสมัครเกษตร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะกรรมการอำนวยการเกษตร

2.1.4 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 อาสาสมัครชวชนาชนัน และอาสาพัฒนาทางพารา

2.1.5 คุณสมบัติของอาสาสมัครเกษตร

ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2553) ลงวันที่ 8 กันยายน 2553 ได้กำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครเกษตรไว้ดังนี้

- 1) มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญ ด้านการเกษตรอันเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรและสังคม
- 2) มีภูมิสำเนาหรือประกอบอาชีพเกษตรกรรมในพื้นที่ที่สมัคร
- 3) มีสุขภาพแข็งแรงและมีความสนใจและกระตือรือร้นในงานด้านการพัฒนาการเกษตร
- 4) เป็นผู้มีความเสียสละและเอื้อเฟื้อเกื้อกูล
- 5) มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างให้กับเกษตรกรในชุมชน
- 6) สามารถติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่และเกษตรกรภายในพื้นที่ที่ได้เป็นอย่างดี
- 7) สามารถนำความรู้เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการถ่ายทอดสู่เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายได้

กล่าวโดยสรุป อาสาสมัครเกษตร คือ บุคคลที่มีจิตอาสาทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวแทนเกษตรกรในชุมชนในการประสานงานระหว่างเกษตรกรด้วยกันเองในชุมชนและเกษตรกรกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาการเกษตรในชุมชนให้ดีขึ้น ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการเกษตรสามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรและช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่คนในชุมชนได้ มีการกำหนดให้มีการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการอาสาสมัครเกษตร พร้อมทั้งมีการขึ้นทะเบียนอาสาสมัครเกษตร และอาสาสมัครเกษตรกิตติมศักดิ์ และกำหนดคุณสมบัติของ

อาสาสมัครเกษตรไว้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับอาสาสมัครเกษตร มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

2.2 อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

2.2.1 ความหมายและความเป็นมาของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2554: 4) ระบุว่าอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน หมายถึง อาสาสมัครเกษตรหรือผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านที่ได้รับการคัดเลือก (หมู่บ้านละ 1 คน) จากที่ประชุมอาสาสมัครเกษตรและผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้าน เพื่อทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงการทำงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ เกษตรกร องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้านเรียกโดยย่อว่า “อกม.” อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี

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

2.2.2 ความสำคัญของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ต่อการพัฒนาการเกษตรของประเทศ

1) เป็นผู้รู้จักพื้นที่และมีความเข้าใจเกษตรกร รู้ปัญหาและขีดความสามารถในการพัฒนาภาคการเกษตรของแต่ละหมู่บ้านเป็นอย่างดี

2) เป็นผู้ที่มีความไว้วางใจทั้งจากเกษตรกร อาสาสมัครเกษตร (อกษ.) สาขาต่างๆ และจากทางราชการ ให้เป็นผู้แทนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประจำหมู่บ้าน

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

2.2.3 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

2.2.4 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

ตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2554) ได้ระบุลักษณะการดำเนินงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านไว้ดังนี้

- 1) จัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตรของหมู่บ้าน
 - (1) การขึ้นทะเบียนเกษตรกร (ทบก.)

ก. ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรทราบ ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่เกษตรกรจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนเกษตรกร คุณสมบัติเกษตรกรที่จะขึ้นทะเบียนเกษตรกร เอกสารสำคัญที่ต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนเกษตรกรและวัน เวลา สถานที่ รับขึ้นทะเบียนเกษตรกร

ข. การรับขึ้นทะเบียนและปรับปรุงข้อมูล ให้อาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านช่วยตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารหลักฐาน และตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น

(2) การขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)

ก. ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรทราบ ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่เกษตรกรจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) คุณสมบัติเกษตรกรที่จะขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) เอกสารสำคัญที่ต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) และวัน เวลา สถานที่ รับขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)

ข. การรับขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) ให้อาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านช่วยเจ้าหน้าที่รับคำร้องและตรวจสอบเอกสาร และตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเบื้องต้น

ค. การทำประชาคม ให้อาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านช่วยปิดประกาศเพื่อทำประชาคม เข้าร่วมให้ข้อมูลและตรวจสอบในเวทีประชาคม และร่วมกับเจ้าหน้าที่ออกกลุ่มตรวจสอบแปลงของเกษตรกร

2) ร่วมกับกรรมการหมู่บ้านและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับหมู่บ้าน

(1) รวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของอาสาสมัครเกษตรกร 13 สาขา และเกษตรกรในหมู่บ้าน

(2) เข้าร่วมเวทีการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับหมู่บ้าน/ตำบล

3) ประสานงานในการถ่ายทอดความรู้ และการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรในหมู่บ้าน

(1) สำรวจความต้องการความรู้ของเกษตรกรจากอาสาสมัครเกษตรกร 13 สาขา และเกษตรกรในหมู่บ้าน

(2) ประสานงานเจ้าหน้าที่/วิทยากรในการถ่ายทอดความรู้

(3) ประสานงานในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรในหมู่บ้าน

4) ติดตามสถานการณ์การเกษตรในหมู่บ้านและรายงานเหตุการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1) เฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย

ก. ภัยจากโรคแมลงศัตรูพืชระบาด โดยมีการจัดทำแปลง
พยากรณ์เพื่อติดตามสถานการณ์การระบาด ประสานข้อมูลศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน (ศจช.) แจ้ง
เตือนภัยผ่านกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/อบต./เลี้ยงตามสาย/วิทยุชุมชน ฯลฯ

ข. ภัยจากภัยพิบัติธรรมชาติ โดยมีการติดตามข้อมูลข่าวสารจาก
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา ฯลฯ

(2) สำรวจพื้นที่ประสบภัยระหว่างเกิดภัย โดยประสานงานเจ้าหน้าที่และ
ผู้ที่เกี่ยวข้องและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ประสบภัยในการเตรียมเอกสารหลักฐานการขอรับความ
ช่วยเหลือและสำรวจพื้นที่ประสบภัย

(3) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหลังเกิดภัย

ก. ช่วยแจ้งนัดหมายเกษตรกร

ข. ช่วยรวบรวมและตรวจสอบหลักฐานเบื้องต้น

ค. ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่เจ้าหน้าที่

กล่าวโดยสรุป อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน คือ ผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านที่ได้รับการ
คัดเลือก (หมู่บ้านละ 1 คน) เพื่อทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงการทำงานของอาสาสมัครเกษตร
สาขาต่างๆ และตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ลงวันที่
24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554 ได้กำหนดวิธีการสรรหาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน และบทบาทหน้าที่ของ
อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านไว้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับอาสาสมัครเกษตร
หมู่บ้าน มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตร
หมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

3. บริบทของจังหวัดราชบุรี และอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี

3.1 บริบทของจังหวัดราชบุรี

3.1.1 สภาพทั่วไปของจังหวัดราชบุรี

สำนักงานจังหวัดราชบุรี (2558: 2-5) ได้อธิบายว่า จังหวัดราชบุรี มีชื่ออันเป็น
มงคลยิ่ง หมายถึง “เมืองพระราชา” เป็นเมืองเก่าแก่เมืองหนึ่งของประเทศไทย ปรากฏหลักฐานทาง
ประวัติศาสตร์ว่า เมืองราชบุรีเป็นเมืองหน้าด่านที่สำคัญเป็นสมรภูมิการรบหลายสมัย

ที่ตั้งและอาณาเขต จังหวัดราชบุรีตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางด้านทิศตะวันตก มี
พื้นที่ 3,247 ล้านไร่ หรือ 5,196 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 11.27 ของเนื้อที่ภาคตะวันตก 8

จังหวัด มีพื้นที่ชายแดนติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ โดยมีเทือกเขาตะนาวศรีเป็นแนวพรมแดนสันปันน้ำ ระยะความยาว 73 กิโลเมตร จังหวัดราชบุรีอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 100 กิโลเมตร มีแม่น้ำแม่กลองเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านจังหวัดราชบุรีในเขตพื้นที่อำเภอบ้านโป่ง โทธาราม และอำเภอเมืองราชบุรี เป็นระยะทาง 67 กิโลเมตร มีอาณาเขต ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดกาญจนบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดเพชรบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพภูมิประเทศแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ คือ พื้นที่ภูเขาสูง พื้นที่ราบสูง พื้นที่ราบลุ่ม และพื้นที่ราบลุ่มต่ำ

ลักษณะภูมิอากาศ จังหวัดราชบุรีตั้งอยู่ในเขตที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ สามารถแบ่งออกตามฤดูกาลได้ 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ฤดูฝน แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรกประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม ช่วงที่สองประมาณเดือนกันยายนถึงกลางเดือนพฤศจิกายน และฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤศจิกายนถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

3.1.2 สภาพทางการเกษตรของจังหวัดราชบุรี

สำนักงานจังหวัดราชบุรี (2558: 17-18) อธิบายว่า จังหวัดราชบุรี มีพื้นที่ทำการเกษตร 1,233,235 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 39.97 ของพื้นที่ทั้งหมด และมีครัวเรือนเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนจำนวน 57,926 ครัวเรือน โดยแบ่งเป็นจำนวนพื้นที่และครัวเรือนแต่ละประเภท ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลการปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ จังหวัดราชบุรี

พืชเศรษฐกิจ	พื้นที่ปลูก (ไร่)	เกษตรกร (ครัวเรือน)
1. ข้าวนาปี	328,783	16,785
2. ข้าวนาปรัง	272,433	13,016
3. อ้อยโรงงาน	184,048	6,381
4. สับปะรดโรงงาน	103,646	2,541
5. มันสำปะหลัง	84,596	3,679
6. ยางพารา	40,466	1,168
7. มะพร้าวอ่อน	27,459	2,523
8. ชมพู่	11,739	1,235

กล่าวโดยสรุป บริบทของจังหวัดราชบุรีที่สำคัญ ประกอบด้วย จังหวัดราชบุรีมีพื้นที่ 3,247 ล้านไร่ หรือ 5,196 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ชายแดนติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ โดยมีเทือกเขาตะนาวศรีเป็นแนวพรมแดนสันปันน้ำ มีแม่น้ำแม่กลองเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน จังหวัดราชบุรี ลักษณะภูมิประเทศ มีทั้งพื้นที่ภูเขาสูง พื้นที่ราบสูง พื้นที่ราบลุ่ม และพื้นที่ราบลุ่มต่ำ มีพื้นที่ทำการเกษตร 1,233,235 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 39.97 ของพื้นที่ทั้งหมด และมีครัวเรือนเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนจำนวน 57,926 ครัวเรือน พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อยโรงงาน สับปะรด โรงงาน มันสำปะหลัง ยางพารา มะพร้าวอ่อน ชมพู โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ได้แก่ การประกอบอาชีพ รายได้ของครัวเรือน และพื้นที่ทำการเกษตร

3.2 อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านของจังหวัดราชบุรี

สำนักงานเกษตรจังหวัดราชบุรี (2558) ระบุว่า จังหวัดราชบุรีมีอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านที่มาจากการคัดเลือกจากที่ประชุมอาสาสมัครเกษตรและผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้าน และยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 969 คน โดยแยกเป็นรายอำเภอ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี แยกเป็นรายอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน
1	เมืองราชบุรี	181
2	บ้านโป่ง	183
3	โพธาราม	156
4	บางแพ	65
5	ดำเนินสะดวก	105
6	วัดเพลง	28
7	ปากท่อ	85
8	จอมบึง	89
9	สวนผึ้ง	37
10	บ้านคา	40
รวม		969

อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี มีการดำเนินงานในหลายๆ ด้าน เช่น การเป็นคณะกรรมการในการตรวจสอบพื้นที่ที่ได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติในระดับหมู่บ้าน การจัดเก็บข้อมูลสำมะโนเกษตรเพื่อเก็บข้อมูลด้านการเกษตรในระดับหมู่บ้าน ในปี 2558สำนักงานเกษตรจังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินโครงการเกี่ยวกับอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ได้แก่ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน เพื่อเป็นการพัฒนาการดำเนินงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านให้ดีขึ้น ซึ่งจากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านยังมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเวลาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากติดภารกิจอื่น และไม่มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านของจังหวัดราชบุรี ที่มาจากการคัดเลือกและยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันแยกเป็นรายอำเภอ รวมจำนวน 969 คน โดยพบว่า อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านมีการดำเนินงานในหลายๆ ด้าน และยังคงมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

4.1.1 เพศ

พัชราภรณ์ แก้วน้ำใส (2546: 31) ศึกษาบทบาทของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านในจังหวัดอ่างทอง ที่พบว่า อาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย เช่นเดียวกับ สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 42) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นเพศชายนอกจากนี้ เอกรินทร์ โปตะเวช (2551: 82) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่าเพศมีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งแตกต่างจาก ชาตรี จันทรดา (2552: 79) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

4.1.2 อายุ

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 42) ศึกษาพบว่าเกษตรกรหมู่บ้าน มีอายุเฉลี่ย 50.66 ปีใกล้เคียงกับสุพรรณ ชงเทียน (2554: 44) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลแม่แฝก อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีอายุเฉลี่ย 51.16 ปี นอกจากนี้ชาตรี จันทรตา (2552: 79) ศึกษาพบว่า อายุไม่มีผลต่อการการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เช่นเดียวกับ ธวัชชัย วีระกิติกุล (2552: 73-76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานจัดการหมู่บ้านสุขภาพ

4.1.3 สถานภาพการสมรส

สุพรรณ ชงเทียน (2554: 44) ศึกษาพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ สอดคล้องกับ ชาตรี จันทรตา (2552: 52) ที่พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส

4.1.4 การศึกษา

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 42) ศึกษาพบว่าเกษตรกรหมู่บ้านเกือบครึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับปิ่นพนพษ์ คงศรี (2554: 62) ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับพัชรภรณ์ แก้วน้ำใส (2546: 31) ที่พบว่าพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านมากกว่าครึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษา นอกจากนี้สมศักดิ์ สมบูรณ์ (2546: 52) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7 พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7

4.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

4.2.1 การประกอบอาชีพหลักและอาชีพรอง

ปิ่นพนพษ์ คงศรี (2554: 62) ศึกษาพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นอาชีพหลัก และมีอาชีพรอง เช่น รับจ้าง ค้าขาย สอดคล้องกับสุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 44) ศึกษาพบว่าเกษตรกรหมู่บ้านเกือบทั้งหมดมีอาชีพทาง

การเกษตรเป็นอาชีพหลัก และมีอาชีพรอง เช่น รับจ้าง ค้าขาย และชาตรี จันทรี่ดา (2552: 79) ศึกษาพบว่า อาชีพไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

4.2.2 จำนวนแรงงานในครัวเรือน

กัมปัล แก้วมีศรี (2545: 31) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 51.5 มีจำนวนสมาชิกที่ใช้แรงงานในครอบครัวอยู่ในช่วง 3 - 4 คน มีแรงงานในครอบครัวโดยเฉลี่ย 3.7 คน โดยจำนวนแรงงานในครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี คือการมีจำนวนแรงงานในครอบครัวเพิ่มขึ้นส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านลดลง ในขณะที่รัชชัย กฤติรัตนันต์ (2553: 48) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 59.74 มีจำนวนแรงงานที่ทำการเกษตรในครัวเรือน จำนวน 2 คน โดยจำนวนแรงงานที่ทำการเกษตรในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 รายได้

พัชรภรณ์ แก้วน้ำใส (2546: 34) ศึกษาพบว่า อาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน มีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่ำกว่า 100,000 บาท และสุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 45) ศึกษาพบว่า เกษตรหมู่บ้านเกือบครึ่งมีรายได้จากการเกษตรน้อยกว่า 100,000 บาทต่อปี และมีรายได้นอกภาคการเกษตรน้อยกว่า 50,000 บาทต่อปี และรัชชัย วีระกิติกุล (2552: 73-76) ศึกษาพบว่า รายได้ของอาสาสมัครสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ในทางลบระดับต่ำ ($r = -0.16$) กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างจากชาตรี จันทรี่ดา (2552: 79) ศึกษาพบว่า รายได้ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

4.2.4 พื้นที่ทำการเกษตร

ทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 53) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 72.50 มีพื้นที่ทำการเกษตรระหว่าง 6 - 24 ไร่ โดยมีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย 19.99 ไร่ ในขณะที่พัชรภรณ์ แก้วน้ำใส (2546: 35) ศึกษาพบว่า อาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านมากกว่าครึ่งมีพื้นที่ถือครองไม่เกิน 10 ไร่ และมีพื้นที่เช่าไม่น้อยกว่า 5 ไร่

4.3 ปัจจัยทางสังคม

4.3.1 การเป็นผู้นำชุมชน

เกษร สวนศรี (2552: 45,77) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 53.3 ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในชุมชน โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาสาพัฒนาชุมชน รองลงมาดำรงตำแหน่งเกษตรหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มเกษตรกร ประธานกองทุนหมู่บ้าน และตำแหน่งสมาชิก อบต. ตามลำดับ และกัมปภัช แก้วมีศรี (2545: 31, 78) ศึกษาพบว่า อาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้รับตำแหน่งทางสังคม โดยร้อยละ 47.3 มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน และส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางสังคม 1 - 3 ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน

4.3.2 การเป็นอาสาสมัครสาขาอื่นๆ

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 47) ศึกษาพบว่า เกษตรหมู่บ้านเกินครึ่ง คือ ร้อยละ 57.7 ไม่ได้เป็นอาสาสมัครด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นหมอดินอาสา เศรษฐกิจการเกษตรอาสา ปศุสัตว์อาสา อาสาสมัครด้านบัญชี ประมงอาสา อาสาสมัครสหกรณ์ และอาสาสมัครชลประทาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ เผ่าสอน (2548: 57) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุข อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.8 ไม่ได้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในหมู่บ้าน

4.3.3 การเป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์กรการเกษตร

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 47) ศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรหมู่บ้านร้อยละ 90.8 เป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกร โดยเกินครึ่งเป็นอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน รองลงมาเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร เป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ เป็นสมาชิกสภาเกษตรกร เป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ตามลำดับ สอดคล้องกับทัศนีย์ บุญเคล้า (2554: 49) ศึกษาพบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลร้อยละ 56.1 เป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกร โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและรองลงมาเป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

4.3.4 การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตร

รัชชัย กฤตริชตนันต์ (2553: 51) ศึกษาพบว่า แหล่งความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินของหมอดินอาสาประจำตำบลได้รับจากเครือข่ายหมอดินอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

0.01 ในขณะที่กัมปพล แก้วมีศรี (2545: 42) ศึกษาพบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.7 ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ รองลงมาได้รับความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

4.3.5 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

เอกรินทร์ โปตะเวช (2551: 82) ศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน มีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในขณะที่สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 56) ศึกษาพบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรีมีระดับการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 ปัจจัยความรู้และแรงจูงใจ

4.4.1 ความรู้

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 52) ศึกษาพบว่า เกษตรกรหมู่บ้านมากกว่าหนึ่งในสามมีความรู้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก แตกต่างกับปิยะนารถ สิงห์ชู (2547: 70-73) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข ในเขตเทศบาลตำบลเวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข

4.4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชาตรี จันทร์ดา (2552: 79) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สอดคล้องกับสุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 58) ศึกษาพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรหมู่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเอกรินทร์ โปตะเวช (2551: 82) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

4.5 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

วิโรจน์ ศรีผดผ่อง (2552: 73) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 63) ศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นต่างๆ สรุปได้ว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดราชบุรีประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพหลัก การประกอบอาชีพรอง จำนวนแรงงานในครัวเรือน รายได้ พื้นที่ทำการเกษตร การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นอาสาสมัครสาขาอื่นๆ การเป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์กรการเกษตร การรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตร การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ความรู้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

