

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม โดยแยกเป็นประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
4. สภาพทั่วไปและสภาพการเกษตรของจังหวัดนครพนม
5. การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายไว้พอสรุปได้ ดังนี้

ทวิพงษ์ หินคำ (2541: 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองตามความต้องการของบุคคลได้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

ชนิน ทิวรรณรักษ์ (2542: 15) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบหรือพอใจเพราะความต้องการของตนได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยด้านจิตใจที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์การทำงานและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

จรรยา แก้วมณี (2545: 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ซึ่งเกิดมาจากงานหรือหน่วยงานนั้นๆ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้มีการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการในด้านค่าจ้างและสวัสดิการสภาพการทำงานโอกาสก้าวหน้าในการทำงานการปกครองบังคับบัญชาความเหมาะสมของปริมาณงานความมั่นคงปลอดภัยและควมมีศักดิ์ศรีของอาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริพร นามจันดี (2546: 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเท และตั้งใจในการทำงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป็นหมายขององค์กรในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน และการทำงานของตนให้มีความสุข ถ้าบุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านแรงกายแรงใจสติปัญญาให้แก่งาน งานก็จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุข ความพึงพอใจในงานก็เกิดขึ้น

## 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญและกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งจูงใจก็เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541: 13-14) แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) มีลักษณะเห็นได้ง่าย และอิทธิพลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินยังจำแนกออกเป็น
  - (1) สิ่งจูงใจโดยตรง (direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจโดยตรงที่มีต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้
  - (2) สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit)
- 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (non-financial incentive) เป็นเรื่องที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคลเป็นสำคัญที่สุด และเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และจะส่งผลให้เกิดความสุขกายสบายใจตามไปด้วย ซึ่งได้แก่ การจูงใจ ดังต่อไปนี้

- (1) การยกย่อง ชมเชย (recognition)
- (2) ยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (belonging)
- (3) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียม (equal opportunity)
- (4) ความมั่นคงในงาน (security of work)
- (5) การได้เข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- (6) ให้ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ (fairness)
- (7) การให้ความสำคัญและเป็นกันเองกับพนักงาน
- (8) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- (9) การให้บริการทางด้านสันติภาพที่เหมาะสม
- (10) การประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

การสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น การสร้างแรงจูงใจในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงานซึ่งจะเป็นไปตามพลังจูงใจภายในของตนเอง

รสนิทร์ แมบจันทิก (2547: 14-16) เสนอแนวคิดสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงาน สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสถานะทางการที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ (personal non-material) จัดเป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการช่วยเหลือ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
- 3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (idea beneficiations) เป็นสิ่งจูงใจระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับข้อเท็จจริง ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงเมื่อ ความรู้สึก เท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น

5) ความดึงดูดทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน

7) โอกาสมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged anticipations) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่ง ในหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the conditions of communications) หมายถึง ความพอใจบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ รสรินทร์ แมบจันทิก (2547: 15-16) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1) ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จ งานได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2) เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3) การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5) ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด

6) สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7) การนิเทศ หมายถึงเทคนิควิธีของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและไมตรีต่อกัน

ปริยาพร วงศ์บุตรโวจน์ (2544: 123-129) สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

(1) ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

(2) เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้มือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

(3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะ นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

(4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติคนอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่น

(6) เซอร์วิญญา เรื่องเซอร์วิญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซวาร์วิญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกัน เช่น พนักงาน

ในโรงงานที่มีเซา์ปัญญาในระดับสูงแต่งานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่า มักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับ

ความสามารถ

(7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่ง พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ เช่น นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

(8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

(9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเรื่องพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

(10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

(11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงานเนื่องจากการได้งานที่ตนเองถนัด และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในงานน้อย ซึ่งในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2) ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ประกอบด้วย

(1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่องาน



(2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณา ไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่กันไปกับความอิสระ และความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

(4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานกันเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่อยู่จังหวัดหนึ่ง แต่ต้องเดินทางไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

(6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่น และมีความสัมพันธ์กัน

(7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร  
สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3) ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management)

ประกอบด้วย

(1) ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงในงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำมีความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

(2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะเยี่ยวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับอาจมีความสำคัญเป็นลำดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

(3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาก็พบเช่นเดียวกัน พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใยน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

(4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว



(5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัดทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

(6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

(7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าไปในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(8) ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์เงินเดือน และตำแหน่งงาน

(9) การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษาพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะเล่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวนสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมาย และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของตน จะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานควรจะได้รับข่าวของหน่วยงานด้วย

(11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

(12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ สุนันทา เลาหนันท์ (2541: 8-9) มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) การจัดงานที่ทำทลายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงอยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะทำลายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้
- 2) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลที่ถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง
- 3) การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
- 4) การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงจึงมีความสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่า ความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเพียงใด จึงเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 6) การให้อิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอะไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง
- 7) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าทางด้านอาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน การสร้างประสบการณ์จากการได้ใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการจูงใจในการทำงาน
- 8) การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารที่ต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 9) การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารที่ต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในงาน รวมทั้งเพิ่มแรงกระตุ้นด้วยคำชมเชย การยกย่อง หรือมอบหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ รวมทั้งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) และทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Need Theories) ([http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555)

### 2.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิส เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 3 ประการ ได้แก่

1) บุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่ใช่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3) เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

การจัดลำดับขั้นของความต้องการในทัศนะของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs) จัดลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังนี้

1) ความต้องการทางสรีรวิทยา (physiological needs) : ความหิว ความกระหาย เป็นต้น

2) ความต้องการทางความปลอดภัย (safety needs) : การรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย

3) ความต้องการทางความเป็นเจ้าของและความรัก (belongingness and love need) : การผูกพันกับคนอื่น การได้รับการยอมรับและการเป็นเจ้าของ

4) ความต้องการทางการยกย่อง (esteem needs) : การบรรลุผลสำเร็จ การมีความสามารถ การได้รับการยอมรับและการรู้จักจากคนอื่น

5) ความต้องการทางการรู้ (cognitive needs) : การรู้ การเข้าใจและการสำรวจ

6) ความต้องการทางสุนทรียภาพ (aesthetic needs) : สมมาตรความมีระเบียบและความงาม

7) ความต้องการทางความจริงแท้แห่งตน (self-actualization needs) : การพบความสำเร็จแห่งตนและการเข้าใจศักยภาพของตน

มีความเห็นว่า อย่างน้อยที่สุดความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจเสียก่อน ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมา จึงสามารถกลายเป็นแหล่งกำเนิดอันสำคัญของการจูงใจได้

มาสโลว์เห็นว่าความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่มจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจมักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ ดังนี้

(1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้ จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อม การทำงาน

ที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

(2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่มีขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(3) ความต้องการทางสังคม (social needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคม สังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

(4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

(5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุด ยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

## 2.2 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการ จึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

**2.2.1 ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)** เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 2) มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 3) ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 4) รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

**2.2.2 ความต้องการอำนาจ (need for power)** เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือ
- 2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 3) สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

**2.3.3 ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation)** เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 1) พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 2) อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- 3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 4) แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ



สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

## 2.3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ ได้แก่

**2.3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs)** คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E

**2.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs)** คือ ความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

**2.3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs)** คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์

มีความแตกต่าง 2 ประการ ระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการประการแรก มาสโลว์ ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

## 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็น ปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้นไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมี 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือน ค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สอง คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วนให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลางไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์ก ได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 2 ระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

**2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)** (<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm> ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555)

แนวความคิดของการจูงใจมีหลายมุมมอง ดังนั้น จึงมีทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายแบ่งออกได้เป็น

### **2.5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลภาพและแรงขับ (Homeostasis and drive theory)**

พื้นฐานเกี่ยวกับมโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลภาพ (homeostasis) ซึ่งหมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกาย ที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถ ทำให้อุณหภูมิในร่างกายคงที่อยู่ได้ในระดับปกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความหิว และความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับสมดุลภาพ เช่นกัน เพราะว่าแรงขับดังกล่าวจะไปกระตุ้นพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลของส่วนประกอบ หรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้น เมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลภาพความต้องการเป็นความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็นการเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาที่เกิดตามมาก็คือแรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยาคืบสู่ภาวะปกติ แรงขับจะลดลงและการกระทำที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วย

นักจิตวิทยาเชื่อว่า หลักการของสมดุลภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยาเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย กล่าวคือความไม่สมดุลทางสรีรวิทยาหรือทางจิตใจ (physiological or psychological imbalance) มีส่วนจูงใจพฤติกรรมเพื่อทำให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

### **2.5.2 ทฤษฎีของความต้องการและแรงขับ (Theory of needs and drives)**

เมื่อทฤษฎีของสัญชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมาแทน แรงขับ (drive) เป็นสภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจูงใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับอันเป็นสภาพของความยั่วยุหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้และเป็นการตอบสนองความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้แต่ความต้องการมักจะหมายถึงสภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่างส่วนแรงขับ

หมายถึงผลที่เกิดตามมาทางสรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

### 2.5.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive theory)

ในระยะต่อมา คือ ราว ค.ศ. 1950 นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (drive-reduction theory) ในการอธิบายการจูงใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่างๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (incentives) บางอย่างก็มี ความสำคัญในการยั่วยุพฤติกรรมเราอาจมองการจูงใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกหิวอาจถูกกระตุ้นให้เกิดความหิวได้เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร

ในกรณีนี้เครื่องชวนใจ คือ อาหารที่อร่อยสามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สุนัขที่กินอาหารจนอิ่มอาจกินอีกเมื่อเห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายในแต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงานพอได้เงินเดือนก็โทรศัพท์ทักทายเพื่อนฝูง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจูงใจอาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้าหรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

### 2.5.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct theory)

สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรมของสัตว์ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญาณสติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1908 จำแนกสัญชาตญาณต่างๆ ไว้ ดังนี้

- 1) การหลีกเลี่ยง (flight)
- 2) การขับไล่ (repulsion)
- 3) ความอยากรู้ (curiosity)
- 4) ความอยากต่อสู้ (pugnacity)
- 5) การตำหนิตนเอง (self-abasement)
- 6) การเสนอตนเอง (self-assertion)
- 7) การสืบพันธุ์ (reproduction)

8) การรวมกลุ่ม (gregariousness)

9) การแสวงหา (acquisition)

10) การก่อสร้าง (construction)

### 2.5.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตไร้สำนึก (Theory of unconscious motivation)

ฟรอยด์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังพื้นฐานสองอย่างคือ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (life instincts) ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทางเพศ และสัญชาตญาณแห่งความตาย (death instincts) ซึ่งผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว สัญชาตญาณทั้งสองอย่างนี้เป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างยิ่งและอยู่ภายในจิตไร้สำนึก บ่อยครั้งคนเรามักจะไม่ว่าอะไรคือแรงจูงใจหรือเป้าประสงค์ที่แท้จริง เขาอาจให้เหตุผลที่ดีบางอย่างสำหรับพฤติกรรมของเขา แต่เหตุผลเหล่านั้นมักไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงอยู่เสมอ

### 2.5.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive theory)

การรู้ (cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จัก (knowing) ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (perception) มาก่อนอาจรวมทั้งการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือกสิ่งของที่มีคุณค่าใกล้เคียงกัน การกระตุ้นที่ดีหรือพฤติกรรมที่กำลังดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ (goal-seeking behavior) ก็เกิดจากความรู้ที่เคยพบมาเป็นตัวกำหนด นอกจากนั้นยังต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีตสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต

### 2.5.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ (Spiritual theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนา จาลอง ดิษยวณิช (2545) ได้อธิบายความหมายของคำว่าจิตวิญญาณไว้ดังนี้ "จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะจิต (the life continuum) ในพุทธศาสนาหรือจิตไร้สำนึก (the unconscious) ในจิตวิเคราะห์ "จิตวิญญาณ ซึ่งเป็นส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์มีแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างหนึ่ง คือ "กรรม" กรรมเป็นการกระทำของเรา ไม่ว่าจะเป็นทางใจ ทางวาจา หรือทางกาย ถ้ากระทำความดีก็จะส่งผลไปในทางที่ดี ถ้ากระทำความชั่วก็จะส่งผลไปในทางที่ไม่ดีทำกรรมเช่นใดย่อมได้ผลเช่นนั้น สมดังคำกล่าวที่ว่า "ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว" พลังกรรมและผลของกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนเราและถูกเก็บสะสมไว้ในจิตไร้สำนึก ความสุขจะเกิดขึ้นได้เพราะเป็นผลของการกระทำกรรมดี แต่ในทางตรงกันข้ามความทุกข์จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลของการกระทำกรรมที่ไม่ดี



### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรโดยทั่วไปแล้วหมายถึง งานพัฒนาด้านการเกษตร ซึ่งเป็นการให้การศึกษาแก่เกษตรกรในลักษณะของการให้การศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียน โดยให้เกษตรกรได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง นอกจากนี้การส่งเสริมการเกษตรยังเป็นงานปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกร คือ การช่วยให้เกษตรกรและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรนั้นค่อนข้างจะกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามกลุ่มประชากรเป้าหมายที่องค์กรส่งเสริมการเกษตรเข้าไปเกี่ยวข้อง แต่โดยทั่วไปแล้ว หมายถึง การให้การศึกษาแก่เกษตรกร โดยขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของเกษตรกรเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรเอง ในที่นี้ได้รวบรวมความหมายของการส่งเสริมการเกษตร ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเกษตร ลักษณะสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร หลักการส่งเสริมการเกษตร ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานส่งเสริมการเกษตร หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการเกษตร

#### 3.1 ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536: 28) ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่า การนำความรู้ วิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ ทางเกษตรไปแนะนำเผยแพร่ให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกร แล้วติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือจนบังเกิดผลสำเร็จ ขณะเดียวกันก็นำเอาปัญหาต่างๆ ทางเกษตรมาวิเคราะห์หาหนทางแก้ไข

ชูเกียรติ รักซ้อน (2532: 10) ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า การส่งเสริมการเกษตร คือ กระบวนการในการให้การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งรวมทั้งการบริการแก่บุคคลเป้าหมายที่เป็นเกษตรกรและครอบครัว โดยให้บุคคลเป้าหมายเหล่านี้เรียนรู้โดยการกระทำด้วยตนเองและช่วยตนเองเพื่อให้บรรลุถึงการกินดีอยู่ดี ของคนในชุมชนโดยส่วนรวม ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนการพัฒนาประชาชนในชุมชน

นอกจากนี้ ทำนอง สิงคาลวณิช (2525: 148-149) ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่า เป็นกิจกรรมเสริมหรือการแพร่ขยายความรู้ทางการเกษตรในระบบการศึกษาลักษณะหนึ่ง ที่นำมาจากสถาบันการศึกษาสู่บุคคลเป้าหมายหรือผู้ที่ได้รับการส่งเสริมในที่นี้ได้แก่ ผู้ประกอบการเกษตร ซึ่งอยู่นอกสถาบันการศึกษา จึงจัดเป็นการศึกษานอกโรงเรียน (Out of school education) หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non- formal education)



โดยสรุปแล้ว การส่งเสริมการเกษตรเป็นการนำความรู้และวิทยาการที่ทันสมัยที่ได้มาจากการค้นคิดและวิจัยของนักวิชาการไปสู่เกษตรกร โดยมีองค์กรส่งเสริมการเกษตรเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดและแพร่กระจายความรู้ดังกล่าว การส่งเสริมการเกษตรยังเป็นการให้การศึกษาแก่เกษตรกรในรูปแบบของการให้การศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นครูผู้ให้ความรู้ โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยเท่าเทียมกัน

### 3.2 ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร (<http://www.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555)

การส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญในหลายๆ ด้าน ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและเกษตรกรหรือกลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

3.2.1 การส่งเสริมการเกษตรเป็นการให้การศึกษาที่มุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การเกษตรพร้อมทั้งมีการอนุรักษ์ พัฒนาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิตอย่างฉลาดที่สอดคล้องกับสภาวะและความต้องการของตลาด การอุตสาหกรรมอันจะเป็นการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงประเทศ

3.2.2 การส่งเสริมการเกษตรเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรที่เป็น ชาวไร่ชาวนาผู้เลี้ยงปศุสัตว์และประมง ยุวเกษตรกร และแม่บ้านเกษตรกรที่ทำการผลิตโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ทั้งในชุมชน ท้องถิ่นชนบทให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืนในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงของสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนและของประเทศให้ดีขึ้น

3.2.3 การส่งเสริมการเกษตรที่มีคุณภาพจะช่วยปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิภาพและสมรรถภาพของเกษตรกรในการประกอบอาชีพและการดำรงชีพการส่งเสริมที่ดีสามารถช่วยให้เกษตรกรเกิดความรู้ ความเข้าใจมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพิ่มทักษะสมรรถภาพและความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตของเกษตรกร เป็นการสร้างแรงเสริมกระตุ้นเตือนให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวตลอดไป

### 3.3 วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเกษตร (<http://www.pirun.kps.ku.ac.th/> ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

3.3.1 เพื่อให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายที่เป็นตัวเกษตรกรแม่บ้านเกษตรกร เยาวชนเกษตรกร และผู้สนใจทั่วไปในการพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อตนเองในด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะการปฏิบัติ ทักษะชีวิตที่นิยมชมชอบนิสัยที่ดีในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตที่ดี

3.3.2 เพื่อพัฒนามาตรฐานความเป็นอยู่ของครอบครัวของบุคคลเป้าหมายและของประเทศชาติในด้านอาหาร เศรษฐกิจในครัวเรือน รายได้ ความสัมพันธ์ในครัวเรือนและประสิทธิภาพในการผลิต

3.3.3 เพื่อพัฒนาชุมชนเกษตรให้เจริญก้าวหน้าในด้านจิตใจ สังคม วัฒนธรรม สันทนาการและชีวิตชุมชนชนบท ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนการมีอำนาจต่อการเข้าถึงการบริการจากรัฐและสภาพแวดล้อมของชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้

3.3.4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและกำไรสุทธิด้านการเกษตรอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคนิควิธีการผลิตที่เหมาะสมในด้านพันธุ์พืช/สัตว์ การเตรียมดิน การเพาะปลูก การบำรุงดูแลรักษา การเก็บเกี่ยวและการจัดการผลผลิตการตลาด ปัจจัยการผลิตและผลผลิตและการใช้ปัจจัยการผลิต

3.3.5 เพื่อให้เกษตรกรได้รับข่าวสารข้อมูลและบริการสนับสนุนที่จำเป็นและเพียงพอต่อการผลิตด้านการเกษตร ในด้านวิชาการเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านการแปรรูปแหล่งสินเชื่อเงินทุนโรค/แมลงศัตรูพืช และด้านอื่นๆ

3.3.6 เพื่อให้เกษตรกรรู้จักการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาดในด้านทรัพยากรดิน ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรสัตว์ป่า

### 3.4 ลักษณะสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

3.4.1 เป็นกระบวนการให้การศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนที่ยึดบุคคลเป้าหมายเป็นศูนย์กลางให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีจำแนกเป็น

- 1) แบบอย่างไม่เป็นทางการ (non – formal education)
- 2) แบบตามอัธยาศัย (informal education)
- 3) แบบต่อเนื่อง (Continuing education)

3.4.2 กลุ่มเป้าหมายมีหลายกลุ่มหลายอาชีพหลายระดับ ทั้งในระดับกลุ่มชุมชนสังคม ประกอบด้วยเกษตรกรแม่บ้านเกษตรกรเยาวชนเกษตรกรชุมชนและบุคคลผู้สนใจที่ไม่เป็นเกษตรกร

3.4.3 ดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการเป็นขั้นตอนที่มีการวางแผนมีความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่น

3.4.4 มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายทั้งจิตใจและร่างกายด้วยความสมัครใจในการพัฒนาตนเองเน้นพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual human development) ในด้าน KASHA

- 1) ความรู้ (Knowledge)
- 2) ทศนคติ (Attitude)
- 3) ทักษะประสบการณ์การปฏิบัติ (Skill)
- 4) นิสัย (Habit)
- 5) คุณภาพชีวิต (Aspiration)

3.4.5 มุ่งปรับปรุงและพัฒนาบุคคลเป้าหมาย ในด้านการเกษตร เศรษฐกิจเกษตร เศรษฐกิจสังคม/กลุ่มและทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิต

3.4.6 เป็นสื่อกลางระหว่างสถาบันศึกษาวิจัยที่เป็นแหล่งความรู้และชุมชนเป้าหมายด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารแบบยุดลวิถี (two-way communication) ที่มีลักษณะ

- 1) เสนอปัญหา / ความต้องการ / ความจำเป็นจากชุมชนเป้าหมาย สถาบันศึกษาวิจัย
- 2) นำความรู้ / เทคโนโลยี / แนวทางแก้ไขปัญหามาจากสถาบันศึกษาวิจัย ชุมชนเป้าหมายโดยอาศัยวิธีการสาธิตเน้นการปฏิบัติจริงและใช้ผู้นำท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน

**3.5 หลักการส่งเสริมการเกษตร** (<http://www.pirun.kps.ku.ac.th/> ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

เพื่อให้การส่งเสริมการเกษตรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายอาศัยหลักการ ดังต่อไปนี้

3.5.1 ให้บริการความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการผลิตด้วยการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่เกษตรกรบุคคลเป้าหมาย

3.5.2 เริ่มต้นจากภาวะความเป็นจริงที่มีอยู่ของเกษตรกร ได้แก่ สภาพปัญหา ความจำเป็นทักษะประสบการณ์ ทรัพยากร ภูมิปัญญา ระบบนิเวศ วัฒนธรรม และความพร้อมในด้านอื่นๆ

3.5.3 ให้เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายเป็นแกนหลักในการคิดค้น ตัดสินใจวางแผน การปฏิบัติรับประโยชน์ ประเมินผล และดำเนินการต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง

3.5.4 ยึดหลักประชาธิปไตยในการพัฒนาตนเองของบุคคลเป้าหมาย

3.5.5 เน้นการแก้ไขปัญหาและสนองความจำเป็นของเกษตรกรบุคคลเป้าหมาย

3.5.6 จัดทำแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติที่มีความชัดเจนแน่นอนสามารถ ปฏิบัติได้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายด้วยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

3.5.7 ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่น หมายรวมถึง วัฒนธรรม ปราชญ์ ชาวบ้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรทางกายภาพและทรัพยากรอื่นๆที่มีอยู่ในพื้นที่

3.5.8 ดำเนินการพัฒนาด้วยการชักจูงให้ผู้นำท้องถิ่นเป็นจุดเริ่มต้น

3.5.9 มีการปฏิบัติต่อเนื่อง จริงจังและมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.5.10 ปฏิบัติกับสมาชิกในครอบครัวเกษตรกรทุกคน

3.5.11 เกษตรกรเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเองเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ

3.5.12 วางแผนส่งเสริมแตกต่างกันเป็นพื้นที่ย่อยๆเนื่องจากกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่มีความจำเป็นแตกต่างกัน

3.5.13 ใช้คณะทำงานส่งเสริมที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

3.5.14 สร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาเองและการส่งเสริมการเกษตร ให้เกิดขึ้นกับบุคคลเป้าหมาย

3.5.15 มีการติดตามนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จริงจังและสม่ำเสมอ

3.5.16 วางแผนและดำเนินงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของผู้บริโภค

3.5.17 รับทราบ เข้าใจและสอดคล้องในนโยบายยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาประเทศ

### 3.6 ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานส่งเสริมการเกษตร

(<http://www.pirun.kps.ku.ac.th/> ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

โดยทั่วไปงานส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจที่เป็นขอบเขตและความรับผิดชอบ ดังนี้

3.6.1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตทางการเกษตรและพัฒนาคุณภาพของผลผลิต

3.6.2 การตลาดและการใช้ประโยชน์จากผลผลิตการแปรรูปเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าของผลิตผล

3.6.3 จัดการให้บริการความรู้ ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิต การตลาดผลิตผลและปัจจัยการผลิต การแปรรูปผลผลิต

3.6.4 การอนุรักษ์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิตอย่างฉลาดเพื่อให้สามารถนำทรัพยากรเหล่านั้นไปใช้สนองความต้องการอย่างได้ผลดี ต่อเนื่องและยั่งยืน

3.6.5 การจัดการไร่นาและบ้านเรือน โดยเฉพาะการวางแผนการผลิต ที่อยู่ที่อาศัย เศรษฐกิจรวมถึงการแปรรูปถนอมอาหาร สุขอนามัยในครอบครัว

3.6.6 การพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของเยาวชน เช่น บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำการรวมกลุ่มการผลิต การบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ เป็นต้น

3.6.7 การพัฒนาความเป็นผู้นำของเกษตรกรทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติ

3.6.8 การปรับปรุงสภาพชุมชนและพัฒนาทรัพยากรให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ อาศัยอย่างสงบสุข

3.6.9 การดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์และการช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาสังคม

### 3.7 หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการเกษตร

(<http://www.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555)

กรมส่งเสริมการเกษตร (Department of Agriculture Extension) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่จัดการส่งเสริมการทำการเกษตรให้แก่เกษตรกรของประเทศไทย

### 3.7.1 ประวัติของกรมส่งเสริมการเกษตร

วันที่ 20 มีนาคม 2504 กระทรวงเกษตรได้เสนอโครงการจัดตั้ง “กรมส่งเสริมการเกษตร” ไปยังคณะรัฐมนตรีซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2504 เห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงเกษตรเสนอต่อมาได้มีคำสั่งกระทรวงเกษตรฯ ตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตรขึ้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2505 และได้ปฏิบัติการในฐานะสำนักงานส่งเสริมการเกษตรตามแนวใหม่ จนถึงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2505 มีคำสั่งว่าตั้งเป็นกรมได้และได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีได้ทราบ ผลที่สุดก็ผ่านการพิจารณาเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2509 แต่ให้เรียกชื่อ กรมแพร่ขยายการเกษตร โดยโอนงานส่งเสริมการเกษตรจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรมาร่วมอยู่ในกรมนี้ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อจากกรมแพร่ขยายการเกษตร เป็นกรมบริการการเกษตร ส่วนเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคให้ยุบปลัดกรมจังหวัด - อำเภอ เป็นเกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2510 และต่อมา กระทรวงเกษตรได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม เพื่อขออนุมัติและขอให้คณะที่ปรึกษากฎหมายช่วย พิจารณาก่อนส่งสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา พร้อมกันนั้นก็ได้ขอเปลี่ยนชื่อ กรมบริการการเกษตร เป็น กรมส่งเสริมการเกษตร เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2510

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 เพื่อขอตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ ได้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2510 ที่ประชุมลงมติรับหลักการและได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ ตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรได้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2510

### 3.7.2 อำนาจและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร

- 1) เป็นหน่วยงานหลักในการศึกษาวิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตผล สินค้าและบริการทางการเกษตรที่มีคุณภาพ
- 2) จัดการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว และสถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ สามารถดำเนินการแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม และยั่งยืน
- 3) เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีขีดความสามารถในการผลิตและแข่งขันในการผลิตสินค้าและบริการทางการเกษตรได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ดำเนินการป้องกัน แก้ไขปัญหาความต้องการของเกษตรกร ชุมชนเกษตรกรอย่างพอเพียง และบรรเทาภัยธรรมชาติ ฟื้นฟูหลังเกิดความเสียหายต่อกิจกรรมทางการเกษตร ทุกระดับอย่างบูรณาการ



### 3.7.3 หน่วยงานในสังกัดของกรมส่งเสริมการเกษตร

โครงสร้างและหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร แบ่งส่วนราชการ ตาม พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปี พ.ศ.2556 ดังนี้

#### 1) ส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี
- (3) สำนักพัฒนาเกษตรกร
- (4) สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร
- (5) สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร
- (6) สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน
- (7) กองการเจ้าหน้าที่
- (8) กองคลัง
- (9) กองแผนงาน
- (10) กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ
- (11) กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
- (12) กองส่งเสริมวิศวกรรมเกษตร
- (13) กองส่งเสริมเคหกิจเกษตร
- (14) กองนิติการ
- (15) สถาบันสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (16) สถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร
- (17) ศูนย์สารสนเทศ
- (18) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (19) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

#### 2) ส่วนภูมิภาค

- (1) สำนักงานเกษตรจังหวัด 77 แห่ง
- (2) สำนักงานเกษตรอำเภอ 878 แห่ง

**3.8 ผู้ปฏิบัติงานในการส่งเสริมการเกษตรอาจเรียกได้ว่าเป็นนักส่งเสริมการเกษตรหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร** ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ คุณสมบัติพิเศษ และความรู้ความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตร ดังต่อไปนี้ (<http://www.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 5 มกราคม 2555)

### 3.8.1 บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ (educator) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีหน้าที่เสมือนครูผู้สอนที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับให้อยู่ในรูปแบบเหมาะสมที่เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้แล้วถ่ายทอดไปสู่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมาย
- 2) ในฐานะให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ร่วมกับบุคคลเป้าหมาย (advisor) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องกระตุ้นและร่วมกับบุคคลเป้าหมายศึกษาทำความเข้าใจอย่างถูกต้องครบถ้วนเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพชีวภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่นๆ แล้ววิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความจำเป็นและตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดยให้เกษตรกรสามารถช่วยเหลือเพื่อตนเองให้มากที่สุด
- 3) ในฐานะเป็นผู้กระตุ้นให้เกษตรกรรู้จักปัญหาและพัฒนาตนเอง (stimulator) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องกระตุ้นให้เกษตรกรได้รับรู้และเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อให้วิถีชีวิตมีความสุขสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ
- 4) ในฐานะเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องทำหน้าที่ในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ หน่วยงานวิจัย สถาบันการเงิน แหล่งจำหน่ายเพื่อให้งานส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 5) ในฐานะเป็นผู้ให้บริการ (service) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการในด้านอื่นๆ อีกด้วย เช่น ให้บริการแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการผลิต สินเชื่อ ปัจจัยการผลิตราคาและการตลาดแหล่งรับซื้อผลผลิต สภาพดินฟ้าอากาศ
- 6) ในฐานะเป็นผู้จัดการความรู้ทักษะประสบการณ์ (knowledge manager) ในการเชิญผู้รู้หรือนักวิชาการในสาขาต่างๆ จากหน่วยงานต่างๆ มาถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ตามความจำเป็น หรือความสนใจของชาวบ้านหรือเชิญเกษตรกรที่มีความรู้ความสามารถประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาเป็นวิทยากรให้แก่เพื่อนบ้านภายหลังที่ได้กระตุ้นให้บุคคลเป้าหมายเข้าใจปัญหาและความจำเป็นของตน

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมกับเกษตรกรบุคคลเป้าหมายจัดการปัจจัยการผลิตเพื่อให้ได้ผลกำไรตอบแทนสูงสุดอย่างยั่งยืนมีความรู้ความเข้าใจ :หลักการจัดการฟาร์ม รู้แหล่งเงินทุนข้อมูลข่าวสารและแหล่งปัจจัยการผลิตที่จำเป็นการวางแผนและประเมินผลโครงการส่งเสริม
- (2) ช่วยเกษตรกรลดความเสี่ยงในการผลิตมีความรู้ความเข้าใจ :หลักการและวิธีการปฏิบัติในวิชาเกษตรทุกสาขาและวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องการจัดการความรู้
- (3) ถ่ายทอดความรู้และวิทยาการเทคโนโลยีที่เหมาะสมตรงตามความจำเป็นไปสู่เกษตรกรมีความรู้ความเข้าใจ :หลักและวิธีการติดต่อสื่อสาร จิตวิทยาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา
- (4) นำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ :ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาของบุคคลเป้าหมายการประยุกต์ดัดแปลงทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์
- (5) กระตุ้นให้เกษตรกรตระหนักถึงปัญหาความจำเป็นและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีความรู้ความเข้าใจ :การวิเคราะห์ปัญหาชุมชนในเชิงระบบการบริหารจัดการการร่วมมือประสานงานการนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดตั้งและบริหารจัดการกลุ่ม
- (6) เป็นสื่อกลางระหว่างเกษตรกรบุคคลเป้าหมายกับโลกภายนอกมีความรู้ความเข้าใจ :สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### 3.8.2 คุณสมบัติพิเศษของนักส่งเสริมการเกษตร

นักส่งเสริมการเกษตรที่สามารถดำเนินการส่งเสริมเผยแพร่ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษดังต่อไปนี้

- 1) มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2) มีความน่าเชื่อถือสูงในบุคลิกภาพและพฤติกรรมการแสดงออก
- 3) คล้ายคลึงกับบุคคลเป้าหมาย / เกษตรกรในด้านบุคลิกภาพ
- 4) มีความทำงานผ่านผู้นำชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหา
- 5) มีความรอบรู้และรู้จริงในเรื่องที่นำไปส่งเสริมเผยแพร่แก่บุคคลเป้าหมาย

6) ทำงานด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเราเพื่อความเข้าใจและสนองความ  
จำเป็นคนอื่น

7) มีทักษะประสบการณ์และความสามารถในการจัดทำโครงการที่มี  
ลักษณะสอดคล้องกับวิถีชีวิตภูมิปัญญาและนิเวศวัฒนธรรมของบุคคลเป้าหมาย

8) สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา  
อย่างได้ผลระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกร

9) สามารถวางแผนดำเนินการส่งเสริมให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมี  
ประสิทธิภาพ

10) สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์และใช้สื่อเพื่อการ  
ส่งเสริมเผยแพร่อย่างได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

11) มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง ต่อเกษตรกร และต่อสิ่ง / เรื่องที่  
นำไปส่งเสริมเผยแพร่

### 3.8.3 ความรู้ความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

นักส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมเผยแพร่จะต้องมี  
ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ ดังต่อไปนี้

1) เข้าใจสภาพพื้นที่เป้าหมาย เกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพโดยเฉพาะ  
ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ สภาพทรัพยากรดินและน้ำสภาพชีวภาพ รวมทั้งพืชปศุสัตว์ และประมง  
และการผลิตแบบผสมผสานและสภาพสังคมเศรษฐกิจวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง  
โดยเฉพาะปัจจัยสนับสนุนการผลิตและความต้องการผลผลิตของผู้บริโภค

2) รู้บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมความเชื่อปัญหาและประชากร  
กลุ่มเป้าหมาย

3) ความรู้วิชาการเทคโนโลยีที่จะนำไปส่งเสริมเผยแพร่

4) รู้ความสามารถและข้อจำกัดของนักส่งเสริมเอง

5) รับรู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ระบบการบริหารและทรัพยากรของ  
หน่วยงานส่งเสริมและพัฒนา

6) รู้หลักการส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ความหมายปรัชญาวัตถุประสงค์  
เป้าหมายหลักการสภาพของเกษตรกรกระบวนการวางแผนงาน/โครงการวิธีการดำเนินงานการ  
ติดตามนิเทศงานให้คำปรึกษาแนะนำ การประเมินผล ฯลฯ

7) รู้วิธีการส่งเสริมเผยแพร่ ซึ่งประกอบด้วยการเข้าถึงบุคคลเป้าหมาย เป็นรายบุคคล รายกลุ่มองค์กร/สถาบันใช้สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และเอกสารสิ่งพิมพ์และเข้าถึงบุคคลเป้าหมายแบบผ่านผู้นำต่างๆ ในท้องถิ่น

#### 4. สภาพทั่วไปและสภาพการเกษตรของจังหวัดนครพนม

นครพนม เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นเมืองชายแดนที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีทิวทัศน์ที่สวยงาม และมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ รวมทั้งประวัติศาสตร์ที่ยาวนานมีพระธาตุพนมเป็นปูชนียสถานคู่บ้านคู่เมือง

ประเด็นที่ศึกษาจาก [www.nakhonphanom.go.th](http://www.nakhonphanom.go.th) (ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555) ดังต่อไปนี้ ประวัติ ขนาดและที่ตั้ง ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะภูมิอากาศ สังคม ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ประชากรและการปกครอง สภาพเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ และการค้าชายแดน

##### 4.1 ประวัติ

นครพนมเป็นจังหวัดชายแดนตั้งเลียบชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นที่ประดิษฐานพระธาตุพนม อันศักดิ์สิทธิ์และเก่าแก่ เป็นพระธาตุที่ประดิษฐานพระอุรังคธาตุ (กระดูกหน้าอก) ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (สมณโคตม) นับเป็นพระธาตุคู่เมืองนครพนมและเป็นที่เคารพสักการะของชาวไทยและชาวลาวทั้งสองฝั่งแม่น้ำโขง จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ประมาณ 5,528.88 ตารางกิโลเมตร ระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 740 กิโลเมตร

นครพนมเป็นจังหวัดที่มีบันทึกทางประวัติศาสตร์มาแต่โบราณกาล ในฐานะเมืองเก่าเคียงคู่อยู่กับอาณาจักรศรีโคตรบูรณ์ ซึ่งแต่แรกเริ่มเดิมทีนั้น มีพื้นที่อยู่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขง และต่อมาก็ได้ย้ายมาอยู่ฝั่งขวาสลับกันหลายครั้ง ตำนานแห่งประวัติศาสตร์ได้จารึกไว้ว่า เมื่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชตีเมืองเวียงจันทน์ได้ ชื่อของดินแดนนี้ได้ถูกเปลี่ยนเป็น "มรุกขนคร" และต่อมาได้โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเป็น "นครพนม" เพื่อความเหมาะสมตามสภาพพื้นที่ด้วย เป็นเมืองที่มีพื้นที่ติดต่อกับทิวเขามากมาย ด้วยความเป็นอาณาจักรที่เคยเจริญรุ่งเรืองมาก่อน ประกอบกับแม่น้ำโขงเป็นแหล่งวัฒนธรรมของมนุษยชาติจากหลายชนเผ่า ดังนั้น นครพนมจึงมีโบราณสถาน และมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์อยู่มาก

ที่มา : จังหวัดนครพนม (<http://www.nakhonphanom.go.th:2555>)



การคมนาคมและขนส่งของจังหวัดนครพนม สามารถติดต่อได้ 3 ทาง

1) ทางบก : มีทางหลวงแผ่นดินและทางหลวงจังหวัด สำหรับใช้เดินทางติดต่อ กับจังหวัดใกล้เคียงได้สะดวก ได้แก่ สกลนคร 93 กิโลเมตร มุกดาหาร 104 กิโลเมตร บึงกาฬ 158 กิโลเมตร อุดรธานี 252 กิโลเมตร

2) ทางอากาศ : มีสนามบินสำหรับขนส่งผู้โดยสารและสินค้า อยู่ห่างจากจังหวัด 15 กิโลเมตร ตามเส้นทางนครพนม – สกลนคร

3) ทางน้ำ : มีเรือยนต์ข้ามฟากระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ด่านศุลกากรอำเภอเมืองนครพนม จุดผ่อนปรนที่อำเภอธาตุพนม และอำเภออื่น ๆ ที่มีเขตติดกับแม่น้ำโขง

#### 4.3 ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่ประมาณ 5,528.88 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 3,474,437 ไร่ (คิดเป็นร้อยละ 3 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบสูง ความสูงของพื้นที่โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร สภาพภูมิประเทศแบ่งออกได้เป็น 2 เขต ดังนี้

**4.3.1 เขตตอนเหนือ** สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินสูงและที่ดอน มีป่าไม้สลับ กับพื้นที่ราบที่ใช้ทำนาทางเหนือสุดของจังหวัดในเขตอำเภอบ้านแพง มีเทือกเขาภูลังกาทอดผ่าน นอกจากนี้ยังมีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำสงครามและแม่น้ำอูน อำเภอในเขตนี้ คือ บ้านแพง ศรีสงคราม ท่าอุเทน นาหว้า โพนสวรรค์ และอนาทม

**4.3.2 เขตตอนใต้** พื้นที่บริเวณใกล้แม่น้ำโขง ทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนทางทิศตะวันตกมีพื้นที่ดอนมีสภาพเป็นป่าเต็งรัง พื้นดินส่วนมากมีลักษณะเป็นหินลูกรัง บางแห่งมีลักษณะเป็นที่เนินและที่ราบสลับกัน มีแม่น้ำก่ำไหลผ่านพื้นที่ทางใต้สุดของจังหวัด ในเขตอำเภอนาแก มีเทือกเขาภูพานทอดเป็นแนวกั้นเขตระหว่างจังหวัดนครพนมกับมุกดาหาร อำเภอที่อยู่ในเขตนี้ ได้แก่ เมืองนครพนม เรณูนคร ธาตุพนม ปลาปาก นาแก และวังยาง

#### 4.4 ลักษณะภูมิอากาศ

โดยทั่วไป จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่มีฝนตกชุกในฤดูฝน ทั้งนี้เพราะได้รับ อิทธิพลจากพายุโซนร้อนในทะเลจีนใต้ รวมทั้งอิทธิพลจากป่าไม้และเทือกเขาจากสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด 38.5 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด 7.6 องศาเซลเซียส มีฝนตกชุกตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม

#### 4.5 สังคม ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

ลักษณะประชากร : จังหวัดนครพนม ประกอบด้วยชน 7 เผ่า ได้แก่ ไทยลาว เผ่าผู้ไท เผ่าไทยญ้อ เผ่าไทยไล่หรือไทยกะโซ่ เผ่าไทยกะเลิง ไทยข่า และเผ่าไทแสก นอกจากนี้ ยังมีชาวไทยเชื้อสายจีนและเวียดนามร่วมอาศัยอยู่ ทุกชนเผ่าและเชื้อชาติอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ชนเผ่าต่างๆ มีความหวงแหนในศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของตนเอง

ศาสนา : จังหวัดนครพนมมีวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 775 วัด แบ่งเป็น วัด 3,671 วัด สำนักสงฆ์ 354 วัด และ ที่พักสงฆ์ 250 แห่ง ประชากรส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนา โดยมีถึงร้อยละ 95 ศาสนาคริสต์ ร้อยละ 3.9 และที่เหลือเป็นศาสนาอื่น ๆ

ขนบธรรมเนียมประเพณี : จังหวัดนครพนมมีประเพณีส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคอีสาน คือ ประเพณีทำบุญตามช่วงฤดูกาลต่าง ๆ อาทิทำบุญเข้ากรรม (เดือนอ้าย) ทำบุญคูณลาน (เดือนยี่) ทำบุญข้าวจี (เดือนสาม) ทำบุญกุด เทศกาลประจำปี และบุญพระเวส (เดือนสี่) ทำบุญสงน้ำ และงานสงกรานต์ (เดือนห้า) เป็นต้น และยังมีงานประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ งานนมัสการพระธาตุพนม จัดขึ้นในช่วงวันเพ็ญเดือน 3 ของทุกปี งานประเพณีไหลเรือไฟ ซึ่งจัดขึ้น ในช่วงวันออกพรรษาของทุกปี เป็นต้น

#### 4.6 ประชากรและการปกครอง

4.6.1 ประชากร จังหวัดนครพนม มีจำนวนครัวเรือน 115,472 ครัวเรือน จำนวนประชากร 437,657 คน แยกเป็นชาย 217,048 คน หญิง 220,609 คน

4.6.2 การปกครอง จังหวัดนครพนม แบ่งการปกครอง เป็น 12 อำเภอ (เมื่อนครพนม ปลายปาก ท่าอุเทน บ้านแพง ธาตุพนม เรณูนคร นาแก ศรีสงคราม นาหว้า โพนสวรรค์ นาทม วังยาง) 99 ตำบล 1,123 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 16 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 86 แห่ง

#### 4.7 สภาพเศรษฐกิจ

ปี 2553 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดนครพนม (Gross Provincial Product: GPP) ณ ราคาประจำปีมีมูลค่าเพิ่มเท่ากับ 29,065 ล้านบาท รายได้เฉลี่ยต่อหัว 38,688 บาท คิดเป็นลำดับที่ 15 ของภาค และลำดับที่ 62 ของประเทศ การผลิตโดยรวมขยายตัว ณ ราคาคงที่ ขยายตัวร้อยละ 3.18 โครงสร้างการผลิตของจังหวัดนครพนม ขึ้นอยู่กับภาคเกษตร ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 72.07 ประกอบไปด้วยสาขาที่สำคัญ ได้แก่ สาขาการขนส่ง ขยายปีละ คิดเป็นร้อยละ 17.35 และสาขาการศึกษา ร้อยละ 17.53 สาขาการผลิตที่ทำรายได้ให้แก่จังหวัดมากกว่าร้อยละ 15 ประกอบด้วย 3 สาขา คือ

สาขาเกษตรกรรมฯ ร้อยละ 27.46 คิดเป็นมูลค่า 7,980 ล้านบาท รองลงมาคือสาขาการการศึกษา ร้อยละ 17.53 คิดเป็นมูลค่า 5,095 ล้านบาท และสาขาการขนส่ง ขยายปลีก ร้อยละ 17.35 คิดเป็นมูลค่า 5,044 ล้านบาท ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดนครพนม ณ ราคา คงที่ ขยายตัว ร้อยละ 3.18 เป็นผลมาจากการผลิตภาคนอกการเกษตร ขยายตัวร้อยละ 4.28 จากการ ขยายตัวของสาขาบริหารราชการแผ่นดินฯ ร้อยละ 26.58 สาขาก่อสร้าง ร้อยละ 18.05 สาขาโรงแรม และภัตตาคาร ร้อยละ 16.56 สาขาการศึกษา ร้อยละ 10.88 ตามลำดับ และภาคการเกษตร หดตัว ร้อยละ 1.06 จากการหดตัวของสาขาเกษตรกรรมฯ ร้อยละ 1.18

#### 4.8 การประกอบอาชีพ

จากการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2554 รายได้เฉลี่ย 41,377.42 บาทต่อคนต่อปี สามารถจำแนกการประกอบอาชีพครัวเรือนในจังหวัดนครพนม ดังนี้ ตารางที่ 2.1 การประกอบอาชีพครัวเรือนในจังหวัดนครพนม

อาชีพ	จำนวนครัวเรือน
อาชีพทำนา	95,813
อาชีพรับจ้างทั่วไป	8,877
อาชีพรับราชการ	3,691
อาชีพค้าขาย	3,136
อาชีพทำสวน	790
อาชีพธุรกิจส่วนตัว	426
อาชีพทำไร่	306
อาชีพพนักงานวิสาหกิจ	176
อาชีพพนักงานบริษัท	131
อาชีพประมง	62
อาชีพปศุสัตว์	20
อื่นๆ	2,044

ที่มา : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม (<http://www.nakhonphanom.go.th> ค้นคืนวันที่ 5 มกราคม 2555)

หมายเหตุ : ข้อมูลมีการสำรวจ 2 ปี/ครั้ง

การเกษตร : จังหวัดนครพนมมีพื้นที่การเกษตร 1,842,822 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 53.48 มีครัวเรือนทั้งสิ้น 192,029 ครัวเรือน ประชาชนประกอบอาชีพด้านการเกษตร 123,018 ครัวเรือน และมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา สับปะรด มันสำปะหลัง ยาสูบ สินค้าเกษตรเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง สับปะรด

ตารางที่ 2.2 สินค้าเกษตรเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดนครพนม

ชนิดพืช	พื้นที่ปลูก (ไร่)	พื้นที่ เก็บเกี่ยว (ไร่)	ผลผลิต เฉลี่ย (ก.ก.)	ผลผลิต รวม (ตัน)	มูลค่า (ล้าน บาท)	เปรียบ เทียบจาก ปีก่อน +/- (ร้อยละ)	ราคาเฉลี่ย ทั้งปี (บาท/กก.)
ข้าวเจ้านาปี	657,713	209,135	445	292,682	5,853	-32	20
ข้าวเหนียนาปี	753,054	164,564	437	317,638	4,764	+15	15
ยางพารา	251,451	55,933	239	13,384	1,739	+10	130
สับปะรด	5,126	5,126	3,798	19,468	136	+5	7
มันสำปะหลัง	87,887	87,887	2,939	258,034	774	+61	3

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม (2555: <http://www.nakhonphanom.doe.go.th> ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

การประมง : นอกจากอาชีพเกษตรกรรมที่เป็นอาชีพหลักแล้ว ยังมีอาชีพประมงที่ประชาชนหันมาประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากลักษณะภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพดังกล่าวประกอบกับทรัพยากรทางแหล่งน้ำที่สำคัญหลายแห่ง เช่น แม่น้ำโขง ลำน้ำสงคราม ลำน้ำยาม ลำน้ำก่ำ ลำน้ำอูน เป็นต้น และหน่วยงานทางภาครัฐได้ส่งเสริมและสนับสนุน เช่น โครงการการเลี้ยงปลาเพาะ เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น หลังจากหมดช่วงฤดูการเก็บเกี่ยว

การปศุสัตว์ : จังหวัดนครพนมมีครัวเรือนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ 57,016 ครัวเรือน มีพื้นที่ปลูกหญ้า 26,614 ไร่ พื้นที่ทุ่งหญ้าสาธารณะ 115,800.50 ไร่ โดยมีปศุสัตว์ที่สำคัญ คือ โคเนื้อ 121,074 ตัว (โคพื้นเมือง 93,064 ตัว, โคพันธุ์และโคลูกผสม 26,789 ตัว, โคขุน 1,221 ตัว) กระบือทั้งหมด 62,802 ตัว สุกรทั้งหมด 64,484 ตัว (สุกรพื้นเมือง 7,031 ตัว, สุกรพันธุ์ 31,366 ตัว, สุกรขุน 26,087 ตัว) และไก่ทั้งหมด 1,185,240 ตัว (ไก่พื้นเมือง 941,265 ตัว, ไก่เนื้อ 34,122 ตัว, ไก่ไข่ 161,788 ตัว, ไก่เนื้อพันธุ์ 592 ตัว, ไก่ไข่พันธุ์ 47,473 ตัว)

#### 4.9 การค้าชายแดน

ภาวะการค้าชายแดนระหว่างไทย - สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวด้าน จังหวัดนครพนม ปี 2554 (มกราคมถึงธันวาคม) มีมูลค่าการค้ารวม 6,032.52 ล้านบาท เพิ่มขึ้น จากปีก่อน 1,348.22 ล้านบาท หรือร้อยละ 23.62

การส่งออก : มีมูลค่าทั้งสิ้น 4,602.81 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2554 466.25 ล้านบาท หรือร้อยละ 11.26 มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้น เนื่องจากสินค้าที่สำคัญ มีมูลค่าการส่งออก เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

สินค้าส่งออกที่สำคัญ : เครื่องดื่มและเครื่องดื่มบำรุงกำลัง หมวดเหล็ก เหล็กกล้า และผลิตภัณฑ์ สินค้าหมวดเชื้อเพลิง หมวดสินค้ากสิกรรม หมวดเครื่องจักรที่ไม่ใช้ไฟฟ้าและ ส่วนประกอบ เป็นต้น

การนำเข้า : มีมูลค่าทั้งสิ้น 1,429.61 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2554 มูลค่า 881.96 ล้านบาท หรือร้อยละ 56.98 เนื่องจากการนำเข้าสินค้าเพิ่มมากขึ้น

สินค้านำเข้าที่สำคัญ : สิ่งทอ สินค้าไม้ ไม้แปรรูป และผลิตภัณฑ์ เครื่องจักรที่ไม่ใช้ ไฟฟ้าและส่วนประกอบ เหล็กและเหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์ และวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น

ดุลการค้า : ปี 2554 (มกราคมถึงธันวาคม) ไทยมียอดดุลการค้ากับสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาวด้านจังหวัดนครพนม มูลค่า 2,163.10 ล้านบาท ลดลงจากปีก่อน 415.61 ล้านบาท หรือร้อยละ 16.06

#### 5. การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานภายใต้กรมส่งเสริมการเกษตรที่มี ภารกิจหลักในการส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกรในพื้นที่จังหวัดนครพนม ในหัวข้อนี้จะรวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประวัติ วิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด โครงสร้างการบริหาร โครงการที่ดำเนินการในปี งบประมาณ 2555 และผลการปฏิบัติงาน

##### 5.1 ประวัติ ([www.nakhonphanom.doae.go.th](http://www.nakhonphanom.doae.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ตั้งขึ้นเมื่อปี 2510 โดยได้เข้าสำนักงานด้าน ทิศเหนือของศาลากลางจังหวัดนครพนม เป็นอาคารที่ทำการสำนักงาน ในปี 2525 ได้ย้าย สำนักงานขึ้นไปอยู่บนศาลากลางจังหวัดนครพนม เป็นเวลา 2 ปี

ในปี 2526 สำนักงานได้รับอนุมัติงบประมาณจากรัฐบาลให้สร้างสำนักงาน และได้สร้างแล้วเสร็จในปี 2527 สำนักงาน ตั้งอยู่เลขที่ 217 ถนนนครพนม-ท่าอุเทน อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม และย้ายอาคารที่ทำการจากศาลาจังหวัดนครพนม มาอยู่ ณ อาคารสำนักงาน เกษตรจังหวัดนครพนมแห่งใหม่ ในปี 2527 จนถึงปัจจุบัน

**5.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจ** ([www.nakhonphanom.doe.go.th](http://www.nakhonphanom.doe.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

**5.2.1 วิสัยทัศน์** เกษตรกรคุณภาพชีวิตดี มีความพอเพียง

**5.2.2 พันธกิจ**

- 1) ถ่ายทอดเทคโนโลยีและเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร
- 2) พัฒนาเกษตรกรให้มีความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัย และได้มาตรฐาน
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนากระบวนการกลุ่มในการพัฒนาการเกษตร
- 4) บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหา

**5.3 เป้าประสงค์** ([www.nakhonphanom.doe.go.th](http://www.nakhonphanom.doe.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

- 1) พัฒนาความรู้ และทักษะของเกษตรกรในการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัย และได้มาตรฐาน
- 2) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกร องค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน ให้มีการบริหารจัดการ ที่เป็นระบบ
- 3) พัฒนาคุณภาพการบริการทางการเกษตรของหน่วยงานให้มีมาตรฐานและรวดเร็ว

**5.4 ประเด็นยุทธศาสตร์** ([www.nakhonphanom.doe.go.th](http://www.nakhonphanom.doe.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

- 1) การตอบสนองต่อนโยบายสำคัญของจังหวัด กลุ่มจังหวัด และกรมส่งเสริมการเกษตร



- 2) การส่งเสริมการผลิตและจัดการสินค้าเกษตร
- 3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจ

ชุมชน

- 4) การให้บริการทางการเกษตร
- 5) การพัฒนาองค์กร บุคลากร และกระบวนการทำงาน

### 5.5 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด (www.doae.go.th ค้นคืนวันที่

15 มกราคม 2555)

สำนักงานเกษตรจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจเกษตรของชุมชน
- 2) ส่งเสริมและประสานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช

ประมง และปศุสัตว์

- 3) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หรือที่ได้รับมอบหมาย

### 5.6 โครงสร้างการบริหาร (www.doae.go.th ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555)

แบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้

#### 5.6.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ได้แก่

งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและยานพาหนะ การจัดทำและบริหารงบประมาณ งานพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม และงานประสานราชการทั่วไปของสำนักงาน

#### 5.6.2 ฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ มีหน้าที่

- 1) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากการเกษตรด้านการผลิตพืช การพัฒนาอาชีพของเกษตรกร และส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อผนวกเป็นแผนพัฒนาจังหวัดของผู้ว่าราชการจังหวัด
- 2) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากการเกษตรในจังหวัด

3) พัฒนาสารสนเทศระดับจังหวัด รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ การปลูกพืช ผลผลิตการเกษตร วิสาหกิจชุมชน และข้อมูลมือสองอื่น ๆ เพื่อเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรในระบบสารสนเทศ

4) ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบส่งเสริม การเกษตร งานวิจัยและพัฒนาในจังหวัด

5) สนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนของชุมชน

6) สนับสนุนสำนักงานเกษตรอำเภอในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ส่งเสริมการเกษตร และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศระดับอำเภอ

7) ติดตาม ประเมินผล รวบรวมและรายงานผลการดำเนินงานใน ภาพรวมของสำนักงานเกษตรจังหวัด

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### 5.6.3 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร มีหน้าที่

1) ศึกษา พัฒนาและวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนของชุมชน องค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

3) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและ เครือข่าย

4) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของ องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

5) สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในการ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

6) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด

7) ประสานและดำเนินงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัย ธรรมชาติ

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 5.6.4 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต มีหน้าที่

- 1) ศึกษา พัฒนา และวางแผนการส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิต  
การเกษตร
- 2) ศึกษา พัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตและจัดการผลผลิต  
การเกษตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่น
- 3) ดำเนินการส่งเสริม และประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและ  
จัดการผลผลิต การให้บริการทางการเกษตรและการอารักขาพืช
- 4) ดำเนินการตามแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการส่งเสริมการ  
ผลิต การจัดการผลผลิตและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร และประสานการแก้ไข  
ปัญหาการผลิตของเกษตรกร ได้แก่ ภัยธรรมชาติ การระบาดของศัตรูพืช
- 5) ประสานการดำเนินโครงการพระราชดำริและโครงการส่งเสริม  
การเกษตรในพื้นที่เฉพาะ
- 6) สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในการ  
ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิต
- 7) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการส่งเสริมการผลิตและจัดการ  
ผลผลิตในจังหวัด
- 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5.7 โครงการที่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2555 ([www.nakhonphanom.doe.go.th](http://www.nakhonphanom.doe.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีภารกิจหลักในการเพิ่มศักยภาพของเกษตรกร  
ในการผลิต การแปรรูป การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การควบคุมคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์  
ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรเพื่อสร้างรายได้และความมั่นคง ในปี 2555  
สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรตามภารกิจที่กรมส่งเสริมการเกษตร  
กำหนด สนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรจังหวัดนครพนม โดยในปีงบประมาณ 2555  
สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานในการส่งเสริม  
การเกษตรตามภารกิจ ทั้งหมด 7,112,321 บาท ดังนี้

- 1) งบกรมส่งเสริมการเกษตร (งบ FUNCTION) 2,202,021 บาท คิดเป็นร้อยละ  
30.96 ประกอบด้วย 18 โครงการ

- (1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืช (มันสำปะหลัง)
- (2) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ (สับปะรด)
- (3) โครงการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร (GAP)
- (4) โครงการส่งเสริมสินค้าเกษตรปลอดภัย
- (5) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการเกษตร
- (6) โครงการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน
- (7) โครงการประกวดเกษตรกร/สถาบันเกษตรกรดีเด่น
- (8) โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร : ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มเกษตรกร
- (9) โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร : ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มยุวเกษตรกร
- (10) โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร : ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มแม่บ้าน-

#### เกษตรกร

- (11) โครงการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน
  - (12) โครงการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่
  - (13) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการแปรรูปผลผลิตเกษตร
  - (14) โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว
  - (15) โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน
  - (16) โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำก่ำ
  - (17) โครงการคลินิกเกษตรเคลื่อนที่ในพระราชานุเคราะห์
  - (18) โครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก 3 ชนิด (ทพส.)
- 2) งบประมาณจังหวัด 4,796,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.44 ประกอบด้วย 2

#### ส่วน คือ

- (1) งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการ ดังนี้
  - ก. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ งบประมาณ 1,556,600 บาท
  - ข. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและแปรรูปยางพารา งบประมาณ 1,000,000 บาท
  - ค. โครงการสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ งบประมาณ 239,800 บาท ดังนี้

(ก) โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน งบประมาณ 90,120 บาท

(ข) โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว งบประมาณ 149,680 บาท

(2) งบประมาณปรับปรุงอาคารรองรับการให้บริการสำนักงานเกษตรอำเภอธาตุพนม และสำนักงานเกษตรอำเภอเรณูนคร จำนวน 2,000,000 บาท

3) งบเบิกแทนกัน (กรมการข้าว) 113,900 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.60 จำนวน 1 โครงการ คือ โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพศูนย์ข้าวชุมชน

**5.8 ผลการปฏิบัติราชการ** ([www.nakhonphanom.doe.go.th](http://www.nakhonphanom.doe.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

#### **5.8.1 กิจกรรมหลักการขึ้นทะเบียนเพื่อการรับจำนำ**

โครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก : รัฐบาลได้มอบหมายให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมการเกษตร ทำหน้าที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก 3 ชนิด ปี 2555/56 (ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และมันสำปะหลัง) ให้ครอบคลุมทุกจังหวัด เพื่อออกใบรับรองให้เกษตรกรที่มีความประสงค์นำไปแสดงต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมโครงการตามนโยบายของรัฐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการเกษตรจะต้องยึดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนให้แก่เกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก 3 ชนิด (ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และมันสำปะหลัง) อย่างเคร่งครัด โดยได้ออกใบรับรองให้เกษตรกร จำนวน 8,681 ราย (ข้าว 6,541 ราย และมันสำปะหลัง 2,140 ราย) ข้อมูล ณ วันที่ 24 กันยายน 2555

#### **5.8.2 กิจกรรมหลักเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร**

1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลัง : การผลิตมันสำปะหลังในปัจจุบันประมาณ 26-28 ล้านตัน นำไปใช้ในการแปรรูปเป็นมันเส้น และแป้งมัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลังให้สูงขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันการระบาดของศัตรูมันสำปะหลังนับว่าเป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ได้สร้างความเสียหายให้กับผลผลิตมันสำปะหลัง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตในภาพรวม ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลังขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ตลอดจนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศัตรูมันสำปะหลังตั้งแต่เริ่มปลูกจนถึงการเก็บเกี่ยว โดยใช้ศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) จัดทำแปลงลดต้นทุนการผลิตมันสำปะหลัง พื้นที่ 60 ไร่ เกษตรจำนวน 60 ราย ดำเนินการที่ อำเภอปลาปาก อำเภอธาตุพนม และอำเภอนาทม ให้มีความรู้เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการศัตรูมันสำปะหลังแบบผสมผสาน สามารถเพิ่มผลผลิตมันสำปะหลัง สามารถจัดการศัตรูมันสำปะหลังได้ด้วยตนเองและรักษาผลผลิตไม่ได้รับความเสียหายจากการระบาดของศัตรูมันสำปะหลัง

(2) จัดทำแปลงพยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูมันสำปะหลัง จำนวน 6 แปลง ๆ ละ 1 ไร่ มีการสำรวจและรายงานผล

(3) อบรมเกษตรกรและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สมาชิกศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน ศูนย์ละ 2 ครั้ง

2) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ(สับปะรด) : สับปะรดเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดนครพนม ซึ่งแต่ละปีมีปริมาณการผลิตสับปะรด ประมาณ 525 ตัน มูลค่าประมาณ 280 ล้านบาท มีเกษตรกรผู้ปลูกสับปะรดประมาณ 570 ครัวเรือน กระจายอยู่ในพื้นที่อำเภอ ได้แก่ ท่าอุเทน โพนสวรรค์ บ้านแพง และนาทม อย่างไรก็ตามการผลิตสับปะรดจังหวัดนครพนมยังมีปัญหาอยู่อีกหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านการผลิตของเกษตรกร ยังประสบกับปัญหาขาดความรู้ด้านการผลิตที่ถูกต้องและเหมาะสม ทำให้ผลผลิตต่อไร่ต่ำ ผลผลิตมักออกกระจุกตัวล้นตลาด ราคาตกต่ำ ปัญหาความไม่เข้มแข็งของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ความไม่เป็นเอกภาพของสถาบันเกษตรกร ขาดการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ รวมทั้งปัญหาโรคเหี่ยวที่แพร่ระบาดในหลายพื้นที่ สร้างความเสียหายให้แก่เกษตรกรเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงให้โครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสับปะรด ปี 2555 ให้สอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์สับปะรด ปี 2553-2557 เพื่อแก้ไขปัญหาการผลิตของเกษตรกร ดังที่กล่าวแล้ว เพื่อให้เกษตรกรมีความรู้ด้านการผลิตที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้แก่เกษตรกร สร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้สามารถแข่งขันได้ และสามารถผลิตวัตถุดิบที่มีคุณภาพสู่ตลาด โดยถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับเกษตรกร จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้

(1) อบรมเกษตรกรหลักสูตรการผลิตสับปะรดตามระบบ GAP  
เกษตรกร 100 ราย

(2) อบรมเกษตรกรหลักสูตรการป้องกันกำจัดโรคเหี่ยว เกษตรกร 100 ราย จัดทำแปลงต้นแบบการป้องกันกำจัดโรคแมลง และ การบริหารจัดการงานตามยุทธศาสตร์



สัปดาห์ ประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัด 2 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการระดับอำเภอ 4 ครั้ง และ  
ประชุมคณะกรรมการระดับตำบล 10 ครั้ง

### 5.8.3 กิจกรรมหลักส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

1) โครงการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร(GAP) : ปัจจุบันตลาดและผู้บริโภคมีความต้องการอาหารที่ปลอดภัย มีคุณภาพมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารเป็นความต้องการของประชาชนแต่ละประเทศซึ่งทุกประเทศได้กำหนดมาตรฐานและกฎระเบียบด้านอาหารปลอดภัยเพื่อปกป้องชีวิตและสุขภาพของผู้บริโภคโดยอ้างอิงจากมาตรฐานสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช (SPS) เพื่อควบคุมสินค้าเกษตรและอาหารให้ปลอดภัยจากการปนเปื้อนของสารเคมีจุลินทรีย์และศัตรูพืช

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรมีความรู้ทักษะและความชำนาญ สามารถผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งปัจจุบันผู้บริโภคจะให้ความสำคัญ เลือกบริโภคสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน แต่เกษตรกรในฐานะผู้ผลิตยังไม่ได้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ในการผลิตที่มีการควบคุมและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการผลิตจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการเกษตรให้สามารถผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย โดยส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าเกษตรด้านพืช ตามระบบการจัดการคุณภาพการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีที่เหมาะสม (Good Agricultural Practices : GAP) เพื่อให้เกษตรกรสามารถผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเกิดความยั่งยืน ในระบบการผลิตและตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ผลการดำเนินงาน

#### 2) โครงการส่งเสริมสินค้าเกษตรปลอดภัยปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 :

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรมีความรู้ ทักษะและความชำนาญ สามารถผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งภายในและต่างประเทศ แต่เกษตรกรในฐานะผู้ผลิตยังไม่มีความรู้ทักษะ ในการผลิตที่มีการควบคุมและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการผลิตจึงมีความจำเป็น ต้องพัฒนา เกษตรกรให้สามารถผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระบบการผลิตสินค้าเกษตรและคุณภาพสิ่งแวดล้อม

### 5.8.4 กิจกรรมหลักส่งเสริมและให้บริการทางการเกษตร

โครงการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) : ภาคการเกษตรมีความหลากหลาย และเกี่ยวข้องกับหลายสาขาจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วน โดยเฉพาะเกษตรกรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายและเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนาการ

เกษตรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงจัดตั้ง  
 อาสาสมัครเกษตร (อกม.) โดยสนับสนุนให้เกษตรกรในแต่ละท้องถิ่นคัดเลือกเกษตรกรที่มีความ  
 ชำนาญเฉพาะด้านเพื่อช่วยปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เช่น การเผยแพร่ความรู้และการ  
 ประชาสัมพันธ์งานนโยบายด้านการเกษตรในระดับครัวเรือนและหมู่บ้าน ซึ่งปัจจุบันมีอาสาสมัคร  
 เกษตรสาขาต่าง ๆ อยู่เกือบทุกหมู่บ้านที่ทำการเกษตรและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ออก  
 ระเบียบว่าด้วยการบริหารอาสาสมัครเกษตร พ.ศ.2551 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้อาสาสมัคร  
 เกษตรที่มีอยู่หลากหลายสาขาได้ผนึกกำลังเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของเกษตรกร แต่การปฏิบัติงานใน  
 เชิงบูรณาการตามระเบียบดังกล่าวยังขาดผู้ประสานงานระหว่างอาสาสมัครเกษตรกับองค์กรที่  
 เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการอาสาสมัครเกษตรระดับตำบล คณะกรรมการบริหารศูนย์บริการและ  
 ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) กลุ่มเครือข่ายเกษตรกรและองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบล (อบต.) เป็นต้น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงจัดให้มีโครงการพัฒนาอาสาสมัคร  
 เกษตรหมู่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านให้สามารถทำหน้าที่ประสาน  
 เชื่อมโยงการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่าง ๆ เกษตรกรในหมู่บ้านและหน่วยงานที่  
 เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานพัฒนาการเกษตรตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและ  
 สหกรณ์ในหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.8.5 กิจกรรมหลักพัฒนาองค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการเกษตร คือ การที่เกษตรกรและชุมชน  
 เกิดกระบวนการเรียนรู้และมีความสามารถในการดำเนินการทางการเกษตร ทั้งในระดับของการ  
 พึ่งพาตนเองและในระดับของการแข่งขัน กลไกหนึ่งที่สนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนได้รับการ  
 พัฒนาอย่างเต็มความสามารถไปสู่เป้าหมายดังกล่าว นั่นคือ การนำเอากระบวนการกลุ่ม การ  
 เสริมสร้างเชื่อมโยงเครือข่าย การมีส่วนร่วม การเสริมสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง  
 เกษตรกรให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและจัดการ  
 กับทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างชาญฉลาด เข้ามาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนางานส่งเสริม  
 การเกษตรซึ่งก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและการดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรเกษตรกรให้  
 เข้มแข็ง ทั้งเครือข่ายในสาขาอาชีพและเครือข่ายหลากหลายสาขาอาชีพด้านสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง  
 ทางการเกษตร ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาการเกษตรสนับสนุนให้เกิดผู้นำเกษตรกรที่มี  
 ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในเวทีของการบริหารงานเกษตรในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมี  
 ประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังว่าจะเกื้อหนุน ให้เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรเกษตรกรเพื่อ  
 การพัฒนาทางการเกษตรและสังคมเกษตรกรอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

### 5.8.6 กิจกรรมหลักสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

1) โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว (งบปกติ) : ด้วยสายพระเนตรอันยาวไกลของพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร ที่ทรงเล็งเห็นว่าสถาบันครอบครัวอบอุ่นจะเป็นรากฐานในการพัฒนาและก่อเกิดสังคมสงบที่ร่มเย็นน่าอยู่ในอนาคต จึงทรงขยายงานจากโครงการสายใยรักจากแม่สู่ลูกเป็น “โครงการสายใยรักแห่งครอบครัวฯ” โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงรับโครงการสายใยรักแห่งครอบครัวฯ ไว้ในพระราชูปถัมภ์ กรมส่งเสริมการเกษตรสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางด้านการเกษตรในสถาบันครอบครัว พ่อแม่ ลูก ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมให้ทำ กิจกรรมเกษตรสมบูรณ์เพิ่มพูนสุขภาพ พัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการให้ความรู้และการพัฒนาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ตลอดจนการส่งเสริมทางด้านการตลาดเพื่อให้ครอบครัวเกษตรกรมีรายได้ นำพาชุมชนก้าวสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน

2) โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว (งบพัฒนาจังหวัด) : จังหวัดนครพนม ได้ให้การสนับสนุนโครงการตามพระราชดำรินในพื้นที่ที่มีการจัดการด้านงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปดำเนินการให้เกิดความชัดเจนและต่อเนื่อง มีการบูรณาการให้เป็นเอกภาพลดความซ้ำซ้อน ประหยัดเวลาและงบประมาณ จะทำให้การดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริบรรลุตามเป้าหมายและพระราชประสงค์ มีความพร้อมในการรับผิดชอบติดตามงานโครงการ โดยเฉพาะการเสด็จในระยะเร่งด่วน

3) โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำก่ำ : โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำก่ำ เป็นโครงการที่มุ่งพัฒนาราชภูมียุทธศาสตร์ให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งพื้นที่ดำเนินการโครงการส่วนใหญ่จะอยู่ห่างไกลจากชุมชนอยู่ในเขตทุรกันดาร การเข้าไปพัฒนาการเกษตรของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเองสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของชุมชน สามารถวางแผนการผลิตที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และความพร้อมของเกษตรกรได้ด้วยตนเอง

4) โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน (งบปกติ) : สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก และเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยทรงเล็งเห็นว่าการพัฒนาจะนำไปสู่การเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กทั้งร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เด็กเติบโตอย่างคนที่มีคุณภาพเป็นกำลังที่จะช่วยพัฒนาชุมชนของตนเองและประเทศชาติต่อไป ทรงเริ่มต้นการดำเนินงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและขยายผลต่อไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ร่วมกันทำการเกษตร ในโรงเรียนแล้วนำผลผลิตที่ได้มาประกอบเป็นอาหารกลางวัน ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอาหารกลางวันแล้วยังทำให้นักเรียนได้รับความรู้ด้านโภชนาการและด้านการเกษตร แผนใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประกอบเป็นอาชีพต่อไป โดยดำเนินงานในพื้นที่ 6 โรงเรียน

5) โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน (งบพัฒนาจังหวัด) :

ปีงบประมาณ 2555 ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัดเพื่อดำเนินงานตาม โครงการฯ จำนวน 90,120 บาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารที่มี ปัญหาการขาดสารอาหารและโรคติดต่อลด-ระดับความรุนแรงลง ให้นักเรียนมีความรู้ทักษะ ทางด้านการเกษตรและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร สามารถพึ่งพาตนเองและนำไปพัฒนา ท้องถิ่นได้ และให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร และแหล่งพันธุ์ดีสู่ชุมชน

6) โครงการคลินิกเกษตรเคลื่อนที่ในพระราชานุเคราะห์ : การจัดตั้ง

คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ เป็นวิธีการดำเนินงานอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้ การบริการทางวิชาการและ การถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ ที่รับผิดชอบ โดยเป็นการปฏิบัติงานในเชิงรุกที่ทำให้เกษตรกรในพื้นที่เป้าหมายที่มีปัญหา ให้ได้รับ บริการทางการเกษตรอย่างรวดเร็ว ทั้งถึงและครบถ้วน เช่น การวิเคราะห์ดิน การวินิจฉัยโรคพืช โรคสัตว์โรคสัตว์น้ำ และการให้วัคซีนป้องกันโรค รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีและฝึกอบรม ความรู้การเกษตรเสริมเพิ่มเติมควบคู่กันไปด้วย ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะบูรณาการการ ทำงานระหว่าง นักวิชาการเกษตรของหน่วยงานต่างๆ ในแต่ละสาขา ทั้งด้านพืช สัตว์ ประมง ดิน และน้ำ ฯลฯ พร้อมด้วยอุปกรณ์และเครื่องมือทางวิชาการด้านต่างๆ มาให้บริการในคลินิกเกษตร โดยสามารถเคลื่อนที่เข้าไปได้ถึงในระดับตำบล เพื่อให้เกษตรกรสามารถเข้ารับบริการทาง การเกษตรได้อย่างถูกต้องครบถ้วนทุกด้านในคราวเดียวกันกับกรมส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้ ดำเนินการ 4 ครั้ง และร่วมกับโครงการจังหวัดเคลื่อนที่ และโครงการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้าง รอยยิ้มให้กับประชาชน

7) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการเกษตร : สำนักงาน

เกษตรจังหวัดนครพนม มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีการ ประชุม อบรม และสัมมนาตามระบบส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

(1) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับจังหวัด (PW) มีการสัมมนาเชิง

ปฏิบัติการของข้าราชการส่งเสริมการเกษตรทั้งจังหวัด จำนวน 139 คน จำนวน 2 ครั้ง ใน ปีงบประมาณ 2555 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อชี้แจง นโยบาย กรอบยุทธศาสตร์และแผนการ

ดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรประจำปี ตลอดจนร่วมกันกำหนดทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน

(2) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ (DW) จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ จำนวน 6 ครั้ง เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากร ตลอดจนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และร่วมสัมมนาแนวทางแก้ไขปัญาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

### 5.8.7 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าวหอมมะลินทรีย์

จังหวัดนครพนมเป็นแหล่งผลิตและส่งออกข้าวที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย ด้วยสภาพพื้นที่ที่เหมาะสม สภาพภูมิอากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำนา เดิมเกษตรกรทำการเกษตรแบบธรรมชาติเพื่อยังชีพ ต่อมาสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนไป เกษตรกรจำเป็นต้องหันมาผลิตเพื่อการค้า การใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีสังเคราะห์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของเกษตรกรใช้ในการเพิ่มผลผลิตทั้ง ๆ ที่เกษตรกรไม่ทราบถึงโทษและประโยชน์อย่างแท้จริง ปัจจุบันกระแสดemandการบริโภคอาหารอินทรีย์มีสูง ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของเกษตรกรผู้ผลิตข้าวของจังหวัดนครพนม จึงมีการเตรียมเกษตรกรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดด้านการผลิตข้าวอินทรีย์ เพื่อให้มีความสามารถในการผลิตและแข่งขันการตลาดได้ ปี 2555 สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณจังหวัดเพื่อดำเนินงานดำเนินงานตามโครงการดังกล่าว

### 5.8.8 โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพศูนย์ข้าวชุมชน

จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ทำนาประมาณ 1,600,000 ไร่ เกษตรกรต้องการใช้เมล็ดพันธุ์ข้าว 16,000 ตันต่อปี และปัจจุบันเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดีมีราคาแพงและไม่พอเพียงกับความต้องการของเกษตรกร ดังนั้นสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมจึงดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพศูนย์ข้าวชุมชน (งบพัฒนาจังหวัด) เพื่อส่งเสริมเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดี และกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดีสู่ชาวนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นแหล่งศูนย์กลางการพัฒนาของข้าวชุมชน และพัฒนาชาวนาและองค์กรชาวนาให้มีความเข้มแข็ง

### 5.8.9 โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและแปรรูปยางพารา

โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและแปรรูปยางพารา : จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ปลูกยางพารา 248,512 ไร่ (ปี 2547-2553) พื้นที่เปิดกรีดแล้ว 95,762 ไร่ ปี 2554-2557 เกษตรกรที่ร่วมโครงการปลูกยางพารา 1 ล้านไร่ และเปิดกรีดยางพาราเพิ่มขึ้น 1 แสนไร่ เกษตรกร 9,000 ราย หากไม่เตรียมความพร้อมเกษตรกรผู้ปลูกยางพาราและแรงงานรับจ้างให้มี



ความรู้เรื่องยางพารา อาจส่งผลกระทบต่อผลผลิต/คุณภาพยาง/อายุต้นยางในการเปิดกรีดและสภาพแวดล้อมในอนาคต จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตยางพาราให้มีคุณภาพดี โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากจังหวัดนครพนม (งบพัฒนาจังหวัด)

## 6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริชัยชาญ พักจำรูญ (2535: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 10 แห่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในงานที่ทำด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541: 96) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันโดยเฉพาะได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีความสุขในการทำงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองและคิดว่ามีเกียรติ ตลอดจนเคยมีผลงานที่เป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการปรับปรุงและคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอหรือเคยอาสาทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และประการสุดท้ายมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบซึ่งถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ นอกจากนั้นจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสูงใจและปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู

ขจรวิทย์ วัฒนวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในจังหวัดพังงา พบว่า จบการศึกษาภาคบังคับ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว อาชีพหลักส่วนใหญ่ทำสวน ด้านการถือครองพื้นที่เพื่อการเกษตรถือครองพื้นที่ต่ำกว่า 15 ไร่ และมีเอกสารสิทธิ รายจ่ายของเฉลี่ยต่อปี 65,866 บาท รายได้เฉลี่ยต่อปี 83,621 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน สำหรับความพึงพอใจในการดำเนินงาน พบว่า ด้านการวางแผนพึงพอใจ



ปานกลาง ด้านการบริหารจัดการพึงพอใจมาก ด้านการมีส่วนร่วมพึงพอใจมาก ด้านการรับประโยชน์พึงพอใจมาก และการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในภาพรวมพึงพอใจ

ปานกลาง เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม และทัศนคติในการทำงานแบบกลุ่ม ด้านการดำเนินงาน ความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม และทัศนคติในการทำงานแบบกลุ่ม ความสัมพันธ์เชิงลบ คือ จำนวนพื้นที่ดินที่ถือครอง ด้านการรับผลประโยชน์จากกลุ่ม มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในภาพรวม ความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม และทัศนคติในการทำงานแบบกลุ่ม ความสัมพันธ์เชิงลบ คือ รายจ่าย

มงคล ประพฤติ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของคณะกรรมการบริหารในการดำเนินงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลจังหวัดปัตตานี พบว่า เกษตรกรที่เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาทำนา แหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร การเป็นสมาชิกสถาบันเกษตรกรมีทั้งเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร กลุ่มส่งเสริมอาชีพต่างๆ กลุ่มสหกรณ์การเกษตร ความพึงพอใจของคณะกรรมการบริหารในการดำเนินงานของศูนย์ฯ พบว่า เกี่ยวกับวัตถุประสงค์มีความพอใจมาก เกี่ยวกับองค์ประกอบของศูนย์มีความพอใจ ส่วนบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ด้านการบริหารจัดการศูนย์มีความพอใจ

ปานกลาง ด้านการจัดการสนับสนุนมีความพอใจปานกลาง ด้านการประชาสัมพันธ์มีความพอใจปานกลาง สำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานการเกษตรและด้านการพยากรณ์และการเตือนภัย มีความพอใจปานกลาง

สินันต์ธร ศฤงฆารวัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของข้าราชการส่วนกลางกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 44 ปี ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 เพลารับราชการเฉลี่ย 18 ปี วิธีการรับรู้ข่าวสารจากบุคคลอื่นๆ มีความรู้เกี่ยวกับปฏิรูประบบราชการระดับดีมาก และความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรภายหลังการปรับโครงสร้างตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการในภาพรวมมีความคิดเห็นปานกลาง โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ

- 1) การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ
- 2) การปรับเปลี่ยนระบบ

งบประมาณ การเงิน และการพัสดุ 3) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม 4) การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล และ 5) การปรับเปลี่ยนกฎหมายข้าราชการระดับ 3-6 และระดับ 7-8 มีความเป็นต่อการปรับโครงสร้างแตกต่างกันเรื่องการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล และการปรับเปลี่ยนกฎหมาย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับโครงสร้าง พบว่า ด้านบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงาน ควรปรับเปลี่ยนตามภารกิจที่แท้จริงไม่ใช่มุ่งหวังขยายงานตนเองเพื่อเพิ่มตำแหน่ง ด้านระบบงบประมาณ การเงิน และพัสดุ ควรปรับเปลี่ยนให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านระบบบริหารงานบุคคล การสรรหาผู้บังคับบัญชาควรเลือกคนที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย ควรแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่ร่างหรือบังคับให้ทั่วถึง ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม ผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีควรยกเลิก ข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรมีความโปร่งใส เปิดเผย และบุคลากรหรือหน่วยงานในสังกัดทุกระดับควรมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในการปรับโครงสร้าง

ชั้นเงิน ต้นภูล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 47.31 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.41 ปี ความคิดเห็นในบทบาทหน้าที่ ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งหมดความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ พบว่า มีความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในระดับมาก และด้านทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่นำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้มาก ส่วนการได้รับการประเมินตนเองในการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการนำเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าที่ประชุม ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กลุ่มเป้าหมาย การประเมินศักยภาพความพร้อม และการจัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ ได้แก่ ปัญหาในขั้นตอนการเตรียมการ และการติดตามประเมินผล

ฉลอง โดยะบุตร (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า 1) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 45.51 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 20.37 ปี

ตำแหน่งชำนาญการ 2) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีสมรรถนะหลักในระดับมาก และมีสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่งในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาเห็นว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีสมรรถนะหลัก และมีสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่ง (กลุ่มการเกษตร) อยู่ในระดับมาก 3) อายุการรับราชการมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 4) ความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านการให้บริการที่ดีมีความแตกต่างกัน และสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน 5) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร คือ สร้างระบบการรวบรวมข้อมูล บูรณาการการทำงาน และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ โดยสรุป นักวิชาการส่งเสริม

