

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ในจังหวัดชลบุรี ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาใช้สำหรับกำหนดกรอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎี รวมทั้งการกำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ และอภิปรายผลการศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
3. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ
4. กระบวนการรับรู้
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
7. สภาพทั่วไปและสภาพการเกษตรจังหวัดชลบุรี
8. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน
9. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 647) อธิบายความหมายของคำว่า “ปฏิบัติ” หมายถึง การดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาควิชาปฏิบัติ กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา พฤติกรรม เช่น ภาควิชาปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน ประณินับได้รับใช้ เช่น ปฏิบัติบิดา มารดา ปฏิบัติครูบาอาจารย์ ปฏิบัติการทำงานตามหน้าที่ ที่ทดลอง เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามทฤษฎีฝึกงานเพื่อให้เกิดความชำนาญเบื้องต้น เช่น ห้องปฏิบัติการ ปฏิบัติ

ธรรม ประพฤติตามธรรม เจริญภาวนา ปฏิบัติบูชา การบูชาด้วยการปฏิบัติตามคำสอน คู่กับอามิสบูชาซึ่งเป็นการบูชาด้วยสิ่งของ

เกษร สวนศรี (2552: 9) กล่าวว่า การปฏิบัติงานคือ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล ซึ่งในแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกาย สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผลสำเร็จของงานของแต่ละคนจึงแตกต่างกัน ทำให้เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าความคิดเห็นของบุคคลผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของการดำรงตำแหน่งนั้นๆ ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อองค์กรและผู้บริหาร ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ เผ่าสอน (2548: 28) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ มาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ โดยจะแสดงออกมาเป็น การกระทำหรือพฤติกรรม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการปฏิบัติงานคือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการทำงาน ซึ่งการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยทั้งความสามารถ ความรู้ และความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในงานเป็นอย่างมาก เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (2008 : 151 อ้างใน ทรรศนัพร ไหมสมบุญ 2550 : 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (individual performance factors) ประกอบด้วย

1.2.1 ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

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

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

3) คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ ได้แก่ ทักษะ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพของแต่ละคน อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะเน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

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

1.2.3 การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความต้องการงานและได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน

Davis, K., & Newstrom, J.W. (1989 อ้างใน วิชาดา คุปตานนท์ 2551: 211) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสามประการ คือ ความสามารถ (Ability), สภาพแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและถูกกระตุ้นจูงใจที่เหมาะสมแล้ว เขาก็จะมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติหากผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถแต่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานด้วยการฝึกอบรมและสอนงาน ตลอดจนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมแล้วนั้น เขาก็จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้เช่นเดียวกัน แต่เป็นการยากที่ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานบรรลุเป้าหมายหากผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ

นพ ศิริบุญนาท (2545: 6 - 7) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับตัวแปรหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ และความสามารถในการทำงาน บุคคลถึงจะมีความสามารถเพียงใด หากขาดเสียซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานจะออกมาดีไม่ได้หากมีความสามารถและแรงจูงใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้ดีกว่า นอกจากนี้ตัวแปรด้านการรับรู้บทบาทก็มีความสำคัญต่อการทำงาน กล่าวคือหากบุคคลรับรู้บทบาทที่ต้องแสดงในการทำงานได้ผลตามบทบาทหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายก็จะเป็นไปได้สูง ส่วนสถานการณ์สิ่งแวดล้อมก็นับว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การทำงานหรือสร้างผลผลิตก็จะเป็นไปได้ด้วยดี เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ความรู้ความสามารถในการทำงาน แรงจูงใจ และการได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว เพื่อให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการทำงานของบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยในการวิจัยครั้งนี้สามารถนำแนวคิดต่างๆ มากำหนดประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

2.1 ความหมายของบทบาท

เอกรินทร์ โปตะเวช (2551: 35) ได้อธิบายความหมายของบทบาทว่า บทบาทเป็นการกระทำตามสถานภาพ มีบรรทัดฐานกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า บุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องมีสิทธิและหน้าที่อะไรบ้างและที่สำคัญคือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ จะต้องเข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 163) กล่าวว่า บทบาทเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร แสดงถึงพฤติกรรมของตนในองค์กรที่คาดว่าจะแสดงออก บทบาทเกิดจากผลของการเกี่ยวข้องกันขององค์กรที่เป็นทางการ เทคนิควิทยาการ องค์กรที่ไม่เป็นทางการ และความคาดหวังของบุคคลในงานที่ทำ ระบบของบทบาทจึงเป็นเสมือนสนามที่กำหนดขึ้นเพื่อให้แสดงออกถึงความคาดหวังและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหรือบรรดาสมาชิกภายในองค์กร การแสดงออกมาในลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นถ้อยคำและที่ไม่เป็นถ้อยคำ การแสดงออกถึงอารมณ์ การแสดงออกถึงการตัดสินใจ ระบบของบทบาทจะเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา การที่จะอธิบายระบบของบทบาทจึงเป็นเรื่องยาก จะอธิบายได้เพียงชั่วขณะหนึ่งที่ระบบของบทบาทนั้นแสดงอยู่เท่านั้น เมื่อเวลาผ่านไประบบของบทบาทก็จะแตกต่างออกไป

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง และคณะ (2540: 73) กล่าวว่า บทบาท คือพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาท

ที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคมเพื่อให้ผู้สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

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

งามพิศ สัตย์สงวน (2538: 96) กล่าวว่า บทบาท คือพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับบุคคลที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคมเพื่อให้ผู้สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

สรุปได้ว่า บทบาทคือ การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง หรือสถานภาพของบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ถ้าสถานภาพหรือความสัมพันธ์ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป บทบาทจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยการปฏิบัติตามหน้าที่ต้องอาศัยความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527: 50) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของหลายๆ ท่านไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีของราล์ฟ ลินตัน (Ralph Linton's Role Theory) กล่าวว่าตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

2) ทฤษฎีของแนเดล (Nadel's Role Theory) ได้กล่าวว่าบทบาทคือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

- (1) ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่ง หรือมีอารมณ์ขัน
 - (2) ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ เป็นแพทย์ต้องรักษากันไข้ เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย
 - (3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา เป็นต้น
- ถ้ากำหนด P คือ บทบาท
- a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดไม่ได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้นสามารถเขียนสมการได้ว่า

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

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลายส่วนอย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วน

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

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

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

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

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

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทสรุปได้ว่า “บทบาท” หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามสิทธิ และหน้าที่ตามสถานภาพที่สังคมกำหนด และคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ โดยบทบาทจะเป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบของงานต่างๆ ที่ปฏิบัติซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม และการที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ย่อมขึ้นปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น การรับรู้บทบาท ทศนคติ ค่านิยม ประสบการณ์ การยอมรับบทบาท สถานภาพ บุคลิกภาพ และลักษณะของสังคม เป็นต้น

2.3 ประเภทของบทบาท

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522: 39) สุดา ภิมย์แก้ว (2541: 65) และจำนง อภิวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2533: 45) ได้จำแนกประเภทของบทบาทอย่างสอดคล้องกันไว้ ดังนี้

1) บทบาทในอุดมคติ หรือบทบาทตามความคาดหวัง ได้แก่บทบาทที่กำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานะภาพนั้นๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นได้

2) บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิด ด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ทศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3) บทบาทที่บุคคลแสดงออกจริง เป็นการกระทำที่บุคคลกระทำจริงๆ ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย จึงทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

วินิจ เกตุขำ และ คำเพชร จัตรสุภสกุล (2522: 63) ได้แบ่งประเภทของบทบาทออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ คือ

1) บทบาทที่เข้ากันได้กับบุคลิกภาพส่วนรวมของบุคคล หมายถึงบทบาทที่แสดงออกมาแล้วสอดคล้องกับความรู้สึกรับรู้ของตนเอง และสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมที่กำหนดว่า เขาควรมีบทบาทเช่นไร

2) บทบาทที่เข้ากันไม่ได้กับบุคลิกภาพส่วนรวมของบุคคล หมายถึงบทบาทที่แสดงออกมาแล้วขัดกับความรู้สึกรับรู้ของตนเองและผิดไปจากความคาดหวังของสังคมที่กำหนดว่า เขาควรมีบทบาทเช่นไร

Sarbin (1972: 546) อ้างใน เกศรา อดุลยพิจิตร (2533: 58) ได้จำแนกลักษณะที่สำคัญของบทบาทออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความคาดหวัง เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ว่าควรจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ อย่างไร

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

นอกจากนี้ยังพบว่าสถานภาพและบทบาทมีความแตกต่างกันไป บางชนิดจัดอยู่ในอันดับสูง แต่บางชนิดจัดอยู่ในอันดับต่ำ ซึ่งในการกำหนดลงไปว่าสถานภาพและบทบาทใดอยู่ในระดับใด มีเกณฑ์สำคัญที่เราานิยมใช้พิจารณา ดังนี้ (เดมศักดิ์ สุวรรณประเทศ, 2521: 89)

- 1) รายได้ สังคมจะถือว่าผู้มีรายได้สูงจะมีสถานภาพหรือตำแหน่งสูงกว่าผู้มีรายได้ต่ำ
- 2) ลักษณะของงาน สังคมมักถือว่างานประเภทที่ใช้สมอง สติปัญญา มีความสำคัญมากกว่างานที่ต้องใช้กำลังร่างกาย โดยสังคมกำหนดให้ผู้ที่ทำงานทางด้านสมอง หรือสติปัญญา มีรายได้ เกียรติ อำนาจ ค่าตอบแทนสูงกว่า ผู้ที่ทำงานที่ใช้กำลังทางร่างกาย
- 3) ลักษณะของอาชีพ ถ้าหากเราพิจารณาให้จำเพาะเจาะจงลงไป จะพบว่า อาชีพที่ใช้สมองหรือสติปัญญาด้วยกันก็ยังมีแตกต่างกัน เช่น อาชีพครูจะถูกมองว่าด้อยกว่าอาชีพแพทย์
- 4) การศึกษา สังคมคาดหวังว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีสถานภาพ และบทบาทสูงกว่า หรือผู้ที่รับการศึกษาจากมหาวิทยาลัยจะมีสถานภาพสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาจากมหาวิทยาลัย
- 5) ชนิกานัด ผู้ที่มีชนิกานัดสูงมักจะมีสถานภาพสูงไปตามชนิกานัดด้วย
- 6) ศาสนา ศาสนาจะแตกต่างกันไปจากเรื่องของชนิกานัดซึ่งคนไม่สามารถที่จะเปลี่ยนได้ แต่ศาสนาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ สังคมได้นำเอาศาสนาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดความสูงต่ำของสมาชิกในสังคมด้วย

สรุปได้ว่าบทบาท คือ การปฏิบัติงาน สิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ การปฏิบัติบทบาทจะกระทำได้ดี ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการรับรู้ และการกระทำของบุคคล ฉะนั้น การรับรู้บทบาทย่อมจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บทบาท หรือเข้าใจบทบาทของตนเอง คือ ภูมิหลังฐานะทางสังคม ค่านิยม รายได้ ทัศนคติ ฯลฯ บุคคลที่แตกต่างกันย่อมมีการรับรู้และการเข้าใจในบทบาทที่แตกต่างกันการรับรู้ที่ถูกต้องในบทบาทย่อมมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทดังกล่าว มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย รายได้ ลักษณะของงาน ลักษณะของอาชีพ การศึกษา ภูมิหลังฐานะทางสังคม

3. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

นที ขลิบทอง (2543: 89) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลทางความคิด และการกระทำของบุคคลในกลุ่ม และเป็นผู้ที่มีผลต่อการตัดสินใจ ในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเป็นอย่างมาก โดยสรุปความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้ว่า คือบุคคลที่ได้รับการ

ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นผู้แทน และเป็นผู้ดำเนินการวางแผน ตัดสินใจ อำนาจการประสานงาน และควบคุมการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มให้ไปสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการโดยผู้นำต้องมีอิทธิพลให้คนอื่นคล้อยตาม ทั้งในด้านความคิด และการปฏิบัติ

พรชูลี นิลวิเศษ (2545: 6-7) กล่าวว่าผู้นำองค์กร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง ยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า เป็นผู้นำทางความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรม มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นในองค์กรนั้น เพื่อนำให้งานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้ริเริ่มและดำรงองค์กรไว้ตามโครงสร้างที่มุ่งหวังด้วยการสร้างความสัมพันธ์ในมวลสมาชิก หากทำหน้าที่ชักชวนขึ้นในท้องถิ่น จะเรียกว่า ผู้นำท้องถิ่น ในขณะที่ผู้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางริเริ่ม เป็นพลวัตรสร้างความสัมพันธ์และมีอิทธิพลให้คนอื่นคล้อยตามเรียกว่า ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2544: 101) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร ไว้โดยสรุป ดังนี้

- 1) เป็นศูนย์กลางในการรับความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมจากเจ้าหน้าที่ และกระจายไปสู่เกษตรกรอื่นๆ ในชุมชน
- 2) เป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสม ให้แก่เกษตรกรทั่วไปในชุมชน
- 3) เป็นที่ปรึกษาแนะนำให้การช่วยเหลือในการประกอบอาชีพการเกษตรและชุมชน
- 4) เป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่
- 5) เป็นตัวแทนของเกษตรกรในท้องถิ่น ที่ช่วยสะท้อนถึงปัญหา และความต้องการของคนในท้องถิ่นให้กับเจ้าหน้าที่
- 6) เป็นผู้ช่วยกระตุ้นให้เกษตรกรทั่วไปเกิดความกระตือรือร้น
- 7) เป็นผู้รับผิดชอบสิ่งต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่จะนำมาส่งเสริมและบริการแก่คนในชุมชน
- 8) เป็นแบบอย่างหรือแม่แบบในการนำเทคโนโลยีทางหรือวิธีการผลิตใหม่มาใช้

สรุปได้ว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการยกย่อง แต่งตั้ง และการยอมรับจากสมาชิก ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำทั้งทางด้านความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้นำจะต้องนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ บทบาทสำคัญที่ผู้นำต้องมี ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก เป็นผู้รับฟัง เป็นศูนย์กลางในด้านต่างๆ แก่สมาชิก สามารถให้คำแนะนำคำปรึกษา และกระตุ้นให้สมาชิกมีความกระตือรือร้น เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำดังกล่าว มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

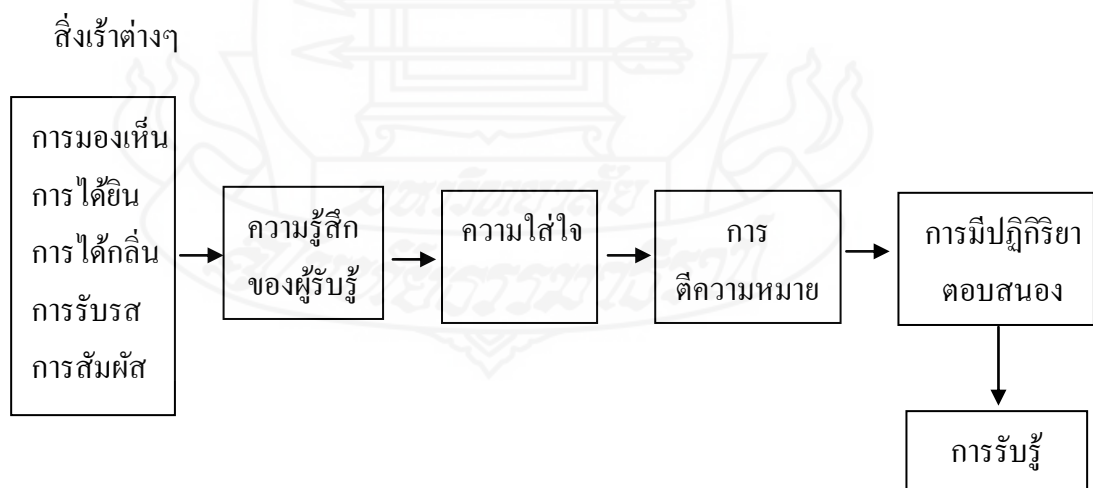
ในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการรับความรู้และเทคโนโลยี เป็นวิทยากร และเป็นทีปรีชานะนำ เป็นตัวแทนของท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ เป็นผู้กระตุ้นให้เกษตรกรมีความกระตือรือร้น เป็นผู้รับผิดชอบสิ่งต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่จะนำมาส่งเสริม และเป็นแบบอย่างหรือแม่แบบในการนำเทคโนโลยีทางการเกษตรหรือวิธีการผลิตใหม่มาใช้

4. กระบวนการรับรู้

4.1 ความหมายของการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (2536: 34) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การใช้ประสบการณ์เดิม แปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัสแล้วเกิดความรู้สึกระลึกถึงความหมายว่าเป็นอะไร

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



ภาพที่ 2.1 กระบวนการรับรู้ (The perception process)

ที่มา : Robbins, (1998). Organizational Behavior, P. 90. อ้างในวิภาดา คุปตานนท์ (2551: 167)

จากแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “การรับรู้” เป็นกระบวนการที่บุคคลตีความหมาย และแปลความหมายของสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระทบและมีผลต่อเนื่องไปถึงการมีพฤติกรรมตอบสนอง ต่อสิ่งเร้า นั้น ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการรับรู้บทบาทที่ถูกต้องของกลุ่ม บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันย่อมส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของงาน จึงควรส่งเสริมการ ให้สมาชิกในองค์กรมีการรับรู้ที่ถูกต้องในบทบาทของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 กระบวนการของการรับรู้

โดยส่วนใหญ่แล้ว คนเรายังมีความเชื่อในประสาทสัมผัสของตนเองในบางครั้ง อาจทำให้เกิดความเชื่อว่สิ่งที่สัมผัสหรือรับรู้ คือ ความเป็นจริง (reality) ความเชื่อในลักษณะ ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ โดยเฉพาะกรณีการที่สิ่งรับรู้และความเป็นจริงของวัตถุมีความ แตกต่างกันมาก ซึ่งจะนำไปสู่โอกาส ที่จะเกิดความเข้าใจผิด ความสับสน และความขัดแย้งใน องค์กร (Wagner and Hollenbeck 2005: 72) ในขั้นตอนแรกของกระบวนการรับรู้ คือ ความสนใจ เอาใจใส่ (attention) เป็นขั้นตอนที่ข้อมูลทั้งหมดถูกรอง ดังนั้น จะมีบางส่วนผ่านเข้ามาในระบบ ขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเนื่องจากข้อมูลใดที่ไม่ได้ผ่านการกรอง ก็จะไม่ได้อถูก นำเข้ามาสู่การตัดสินใจ แม้ว่าข้อมูลที่ผ่านมาการกรองในขั้นตอนแรกแล้ว แต่ข้อมูลที่เข้ามายังมี จำนวนมหาศาล ดังนั้น ขั้นตอนของการจัดการ (organization) จะทำหน้าที่จัดการกับข้อมูลจำนวน มหาศาลและสลับซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้น ภายหลังที่ข้อมูลต่างๆ ถูกจัดการให้ง่ายขึ้นข้อมูล ดังกล่าวก็จะถูกจัดเก็บและดึงข้อมูลออกมาใช้ ซึ่งในบางครั้งข้อมูลบางส่วนอาจมีการสูญหายไป บ้าง ในกระบวนการจัดเก็บและการดึงข้อมูล

กันยา สุวรรณแสง (2540: 129) เสนอว่า กระบวนการรับรู้ เป็นกระบวนการที่เกี่ยว เกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision Making)

กระบวนการรับสัมผัส (Sensation) เป็นบันไดขั้นแรกของการรับรู้ และหลังจากได้ ข้อมูลจากอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ก็จะเกิดการเกินไปเสียงเบานำมาตีความ (Interpret) อันเป็นบันได ขั้นที่สองของการรับรู้ ถ้าสิ่งเร้าบางเกินไปก็จะไม่เกิดการรับสัมผัส และสิ่งแวดล้อมรอบตัวมี มากมายรับรู้ได้บางอย่างเท่านั้น การที่จะรับอะไรได้นั้นมีตัวแปรหลายตัวกำหนด ตัวแปรหนึ่งคือ ระดับความไวของความรู้สึก (Sensory Threshold)

กระบวนการของการรับรู้ มีลำดับดังนี้ มีเครื่องเร้ามาเร้าปลายประสาทเกิดการ สัมผัส (Sensation) เกิดมีอาการแปลสัมผัส และมีเจตนา (Connation) ที่จะแปลสัมผัสนั้น การแปล

สัมผัสเกิดขึ้นในสมอง สิ่งที่เคยพบเห็นมาแล้วย่อมจะประทับอยู่ในสมอง เมื่อได้รับสิ่งเร้า สมองที่จะทบทวนกับความรู้สึกลึกที่มีอยู่เดิมว่า สิ่งเร้า นั้นคืออะไร

ผู้รับสัมผัสจะต้องแปลความหมายของการสัมผัสออกมา โดยอาศัยประสบการณ์เดิม การแปลความหมายของความรู้จากการสัมผัสเรียกว่า การรับรู้ (Perception) ดังนั้นการรับรู้จึงเป็นผลของความรู้เดิมบวกกับการรับสัมผัส เมื่ออวัยวะรับสัมผัสจากสิ่งเร้าแล้วส่งไปที่สมองเกิด การคิด การเข้าใจ เกิดการรับรู้ สมองจึงส่งคำสั่งไปยังอวัยวะมอเตอร์ให้แสดงปฏิกิริยาตอบสนอง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากร่างกายได้รับสิ่งเร้านั้นๆ โดยอาศัยความคิด ความเข้าใจ ประสบการณ์ และบางครั้งก็กระทำออกโดยอารมณ์ปะปนไปด้วย ในทางจิตวิทยาเรียกว่า “พฤติกรรมที่มีความมุ่งหมาย” การรับรู้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดการรับรู้ได้ต้องประกอบด้วย

- 1) มีสิ่งเร้าที่จะรับรู้ (Stimulus) เช่น รูป รส กลิ่น เสียง
- 2) ประสาทสัมผัส (Sense Organs) และความรู้สึกลึกสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง
- 3) ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมเกี่ยวกับสิ่งเร้าที่ได้สัมผัส

การรับรู้ นับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ การรับรู้ที่ถูกต้องจึงจะส่งผลให้ได้ ความรับรู้ที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก ความทรงจำ การเรียนรู้ และการตัดสินใจหรือการตอบสนอง ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้นย่อมประกอบด้วย 3 ประการ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งเร้าที่เข้ากระตุ้น ความรู้สึกที่เกิดจากประสาทสัมผัส และการแปลความหมายจากการรับรู้โดยอาศัยประสบการณ์ความรู้ของบุคคล

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การรับรู้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการรับรู้ของคนเราจะเป็นอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา การรับรู้ไม่ใช่ระบบเครื่องยนต์ ฉะนั้นการรับรู้ของคนแต่ละคนจึงอาจแตกต่างกันได้ เนื่องจากความแตกต่างทางอายุ เพศ สติปัญญา ประสบการณ์ สถานการณ์ ความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันออกไป (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2529: 6) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลที่น่าสนใจ ดังนี้คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติภายในของบุคคล เช่น ความต้องการหรือแรงขับ คุณค่า ความสนใจ และประสบการณ์เดิม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นสภาพทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับจิตวิทยาทางสังคม และพฤติกรรมเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ต้องผ่านกระบวนการรับรู้และกระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายรับสิ่งเร้าต่างๆ ที่ผ่านมาจากประสาทสัมผัสไม่ว่าจะเป็นทางการเห็น การได้ยิน ฯลฯ และเกิดการแปรความหมายและตีความการสัมผัส

ออกมาในรูปการกระทำ ความรู้สึก แนวคิด ความรู้ความเข้าใจตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง โดยอาศัยคุณสมบัติภายในของบุคคลและภายนอกบุคคล รวมทั้งประสบการณ์เดิม ถ้าไม่มีความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมก็จะไม่มีการรับรู้ จะเป็นเพียงการสัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น การรับรู้ของบุคคลจะแตกต่างกันไปตามเพศ อายุ สติปัญญา ประสบการณ์ ฯลฯ การรับรู้ที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้ สามารถนำมากำหนดประเด็นในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี ในประเด็นแหล่งรับรู้ของข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นแหล่งข้อมูลที่เกิดจากสื่อบุคคล สื่อมวลชน และสื่อกิจกรรม รวมถึงระดับของการรับรู้ข้อมูล

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจงใจ

5.1 ความหมายของแรงจูงใจ

พรทิพย์ อุดมสิน (2556: 10-12) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันจากภายในที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมตอบสนองอย่างมีทิศทาง และเป้าหมาย ผู้ที่มีแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมหนึ่งสูงกว่า จะใช้ความพยายามนำการกระทำไปสู่เป้าหมายสูงกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจต่ำกว่า

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5 - 32) กล่าวว่า การจงใจ หมายถึง กระบวนการของความพยายามในการในการชักนำหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการด้วยความตั้งใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในตัวของบุคคลที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.2 กระบวนการจงใจ

สุชาดา นิภานันท์ (2553: 105) ได้กล่าวถึงกระบวนการจงใจว่าต้องศึกษาถึงส่วนประกอบสำคัญของการจงใจที่มีอยู่ 3 ส่วนประกอบ คือ

1) ความต้องการ หมายถึงความไม่เพียงพอ หรือความขาดที่บุคคลมีประสบการณ์ในเวลาหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นความไม่พอเพียงทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจ

2) แรงขับหรือเหตุจูงใจ หมายถึง ความไม่พอเพียงหรือความไม่สมบูรณ์อย่างมีทิศทาง แรงขับจะเกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการของบุคคลให้หมดสิ้นไป แรงขับเป็นการกระทำที่มีทิศทางและทำให้เกิดพลังที่นำไปถึงสิ่งกระตุ้นที่เป็นเป้าหมาย

3) สิ่งกระตุ้น หมายถึงบางสิ่งที่ทำให้ความต้องการบรรเทาลง และแรงขับเคลื่อนน้อยลง เมื่อบุคคลได้รับสิ่งกระตุ้นที่ต้องการ บุคคลจะเกิดความสมดุลทางร่างกายหรือทางด้านจิตใจ กระบวนการจึงเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด ซึ่งกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นภายในตัวบุคคล แรงขับนี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อนำไปสู่สิ่งกระตุ้นที่เป็นเป้าหมาย หากบุคคลบรรลุถึงสิ่งกระตุ้นที่เป็นเป้าหมายแล้ว ความตึงเครียดของบุคคลจะลดน้อยลง มีผลทำให้แรงขับเคลื่อนน้อยลง กระบวนการจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งสู่เป้าหมายโดยมีสิ่งกระตุ้นเป็นพลังดึงดูด การได้รับสิ่งกระตุ้นที่ปรารถนามีผลให้ความไม่เพียงพอของบุคคลลดน้อยลง

5.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อการจูงใจ

วิเชียร วิทย์อุดม (2551: 152) กล่าวว่า พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลที่ได้แสดงออกมานั้น ล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจ แรงจูงใจในการที่จะนำพฤติกรรมย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

5.3.1 ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (Nature of individual) บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมของคนแตกต่างกันไป พฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกัน จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมา

5.3.2 สภาพการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อม (Situation of Environment) สถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละสังคม สภาพภูมิประเทศ ความเจริญของอารยธรรม ก็มีมีส่วนส่งเสริมพัฒนาการในด้านแรงจูงใจให้แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ การแข่งขัน ความร่วมมือร่วมใจของบุคคล การตั้งเป้าหมายในชีวิต และความทะเยอทะยาน

5.3.3 ความเข้มของแรงจูงใจ (Intensity of Motives) ความเข้มของแรงจูงใจเป็นปริมาณหรือความมากน้อยของแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ การเสริมแรงและความสนใจของบุคคลเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้น ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล สภาพแวดล้อมของบุคคล รวมถึงเสริมแรงหรือความสนใจของบุคคลนั้นๆ

5.4 ทฤษฎีการจูงใจ

วิเชียร วิทญูธรรม (2551: 154) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจจะเป็นเพียงการศึกษาเพียงบางส่วนของกระบวนการจูงใจ เป็นเพียงตัวเสริมพลังหรือตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางเท่านั้น ทฤษฎีการจูงใจสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.4.1 ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาสาระโดยมุ่งศึกษาและพยายามชี้และอธิบายให้เห็นถึงเนื้อหาความและมักตั้งคำถามด้วยคำว่าอะไร ซึ่งเป็นการหาคำตอบให้กับผู้บริหารหรือผู้จูงใจจะได้ใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เหมาะสมถูกต้อง เมื่อบุคคลนั้นได้รับการกระตุ้นตามที่ตนต้องการแล้วก็จะเกิดพลังขับเคลื่อนทันที ทฤษฎีนี้จะเน้นให้เห็นถึงความต้องการของแต่ละบุคคลอันเกิดจากปัจจัยภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม และชี้แจง พฤติกรรมให้อธิบายถึงความพอใจในงาน พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัล ความไม่พอเพียงของความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นตัวกระตุ้นจูงใจที่ก่อให้เกิดการตอบสนองทางพฤติกรรมออกมา

1) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor) เปรียบเทียบลักษณะของคนใน 2 ทัศนคติของแนวคิดที่แตกต่างของมนุษย์ คือ พื้นฐานที่เป็นเชิงลบ เรียกว่าทฤษฎี X และพื้นฐานที่เป็นเชิงบวก เรียกว่าทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ข้อ ที่ผู้บริหารควรรู้ ได้แก่

- (1) พนักงานมักจะไม่นิยมทำงาน และมักหลีกเลี่ยงงาน
- (2) การที่พนักงานไม่ชอบทำงาน ทำให้ต้องถูกข่มขู่ บังคับ ควบคุมด้วย

การลงโทษ

- (3) พนักงานมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- (4) พนักงานมักจะมีส่วนร่วมกับงานน้อย มีความทะเยอทะยานน้อยมาก

ในทางกลับกันทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ข้อ ที่ผู้บริหารควรรู้ ได้แก่

- (1) พนักงานมักจะพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือสนับสนุนการ

ทำงานให้สำเร็จ

- (2) มักจะรู้จักตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในงาน
- (3) โดยทั่วไปแล้วสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับ ค้นหา และรับผิดชอบ

เพิ่มเติม

- (4) มักมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

ต่างๆ โดยไม่ต้องพึ่งผู้บริหาร

2) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) เป็นการปรับจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG : Existence-relatedness-Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ลำดับขั้น ดังนี้

(1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้

(2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง เข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา

(3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่อง

3) ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg's Need Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจศึกษาถึงสาเหตุจูงใจคนให้ไปทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเงินเดือน

(2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Or Satisfiers Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น ได้แก่ ความสัมพันธ์ผลการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความเจริญเติบโต

4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

(1) ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล เป็นความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

(2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

(3) ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้หรือความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีส่วนสำคัญที่ช่วยกระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญาในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นการจูงใจบุคคลให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีความต้องการแตกต่างกัน เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจดังกล่าว มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

6.1 ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2537: 659) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ชอบ ชอบใจ พึงใจ สมใจ จูใจ

หลุยส์ จาปาเทศ (2533: 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการ (need) ได้บรรลุเป้าหมายพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็มีความสุข สังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออก

มณีวรรณ ต้นไทย (2533: 66-69) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจหลังการได้รับบริการว่า เป็นระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการได้รับบริการในด้านต่างๆ ดังนี้คือ

- 1) ด้านความสะดวกที่ได้รับ
- 2) ด้านตัวเจ้าหน้าที่ให้บริการ
- 3) ด้านคุณภาพของบริการที่ได้รับ
- 4) ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ
- 5) ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ

สุพล ธนุรักษ์ (2540: 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจคือ ความรู้สึก ความคิดเห็นในลักษณะเชิงบวกของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือได้รับสิ่งตอบแทนที่คาดหวังไว้

พนิดา โวทานัง (2542: 18) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าความพึงพอใจหมายถึงเป็นความคิดหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะเชิงบวกของบุคคล โดยแสดงออกถึงความรู้สึกชอบ ยินดี เต็มใจ สุขใจ ให้ค่าและเห็นค่าต่อสิ่งนั้น หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งนั้นที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจที่ได้กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลในด้านบวก ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2551: 11) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need theory) ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนั้นสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด ความต้องการจะทำให้เกิดแรงขับ (drive) เพื่อตอบสนองความต้องการ สิ่งใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ต้องการอีก แต่จะต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

Maslow (อ้างถึงใน บุญธรรม จิตตอนันต์, 2543: 83) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 กลุ่ม และได้จัดเป็นขั้นๆ หรือเป็นระดับ (hierarchy of human needs) เมื่อคนพอใจหรือบรรลุความต้องการในขั้นแรกแล้วจะแสวงหาความต้องการในขั้นถัดไป

1) ความต้องการอยู่รอด (survival needs) ความต้องการในระดับพื้นฐานที่สุดมักเรียกว่าความต้องการด้านร่างกาย (physical needs) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ร่างกายมนุษย์ต้องการเพื่อความอยู่รอดเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย สิ่งที่ต้องการได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ การขับถ่าย การหลับนอน ที่พักอาศัย เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเอง หรือต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ บางครั้งเรียกว่า safety needs

3) ความต้องการทางความรักและการเข้าพวกเข้าหมู่ (affiliation needs) ในขั้นนี้คนเราต้องการความรักจากคนอื่นและเข้าพวกเข้าหมู่กับเขาได้ หรือเป็นสมาชิกของสังคม บางทีเรียกว่า love and belonging needs

ความต้องการ 2 ชั้นแรกเกี่ยวข้องกับธรรมชาติทางชีววิทยาของมนุษย์ ในขั้นที่ 3 เป็นความต้องการความรักจากคนอื่น เป็นเรื่องทางสังคม ไม่มีใครสนองความต้องการนี้ได้ด้วยตนเอง เขาต้องการกลุ่มทางสังคม ซึ่งสามารถเป็นสมาชิกได้ และกลุ่มนี้ก็ยอมรับเขา ความต้องการในขั้นต่อไปคือขั้นที่ 4 ก็เป็นไปในทำนองเดียวกัน

4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) อาจเรียกว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือ (recognition needs) หรือการยกย่องในตัวเราจะมีอยู่มากนั้นน้อยแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับประเพณีของคนอื่นๆ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการยอมรับนับถือโดยกลุ่มทางสังคมเขาก็ไม่ค่อยหวังเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้มากนัก กล่าวอีกนัยหนึ่งความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือในระดับที่สูงกว่า 3 ชั้นแรกของความต้องการ คนเราต้องการการยกย่องสรรเสริญก็ต่อเมื่อความต้องการ 3 ชั้นแรกเป็นที่พอใจแล้ว

5) ความต้องการทำให้เป็นจริงตามที่ปรารถนา (self-actualization needs) ความต้องการขั้นสูงที่บุคคลต้องการทำในสิ่งที่ตนมีศักยภาพที่จะเป็นหรือจะทำได้ให้เป็นจริงขึ้นมาเพื่อให้ตนมีความพอใจอย่างสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มาสโลว์กล่าวว่า “คนเราสามารถเป็นอะไรได้ เขาก็ต้องเป็น” เป็นเรื่องปกติที่เห็นความต้องการขั้นนี้มักแสดงออกในกลุ่มศิลปินและกลุ่มบุคคลอื่นที่ทำงานสร้างสรรค์

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของมนุษย์จะเกิดขึ้นก็เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและลักษณะของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการแล้วย่อมมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในขั้นพื้นฐานที่มนุษย์พึงได้ ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลนั้นย่อมแสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก เพื่อให้ตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองปรารถนา

6.3 ระดับความพึงพอใจ

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (อ้างถึงใน กฤษฎา ข้องพูน, 2551: 12) ได้อธิบายว่า ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ความพึงพอใจที่ตรงกับความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกยินดีมีความสุขของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการบริการที่ตรงกับความคาดหวังที่มีอยู่ เช่น ลูกค้าไปใช้บริการของธนาคารแล้วได้รับการบริการที่รวดเร็ว จะทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจต่อการบริการ

2) ความพึงพอใจที่เกินความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกปลาบปลื้มใจหรือประทับใจของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการบริการที่เกินความคาดหวังที่มีอยู่ เช่น ลูกค้าไปติดต่อธนาคารแล้วปรากฏว่าพนักงานให้การต้อนรับด้วยรอยยิ้มพร้อมกับอภัยขำขันดี คอยช่วยเหลือและ

ให้คำแนะนำอย่างไม่รู้สึกรู้สึ หรือบางทีพนักงานสามารถจำชื่อลูกค้าได้ จะทำให้ลูกค้ารู้สึกประทับใจและอยากกลับมาใช้บริการอีก

สรุปได้ว่าความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองกับความต้องการเป็นอย่างไร

6.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

พิภพ อุดม (อ้างถึงใน สุทธิชาติ อำมาตย์หิน, 2543: 21) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของผู้รับบริการอันเป็นผลมาจากการประเมินเปรียบเทียบกับสิ่งที่ผู้รับบริการได้รับกับสิ่งที่ผู้รับบริการคาดหวังว่าจะได้รับจากการบริการในแต่ละสถานการณ์ของการบริการที่เกิดขึ้น ซึ่งความรู้สึกนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้หลายระดับตามปัจจัยแวดล้อมและเงื่อนไขในแต่ละครั้งได้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้รับบริการมีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1) ผลิตภัณฑ์บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการบริการที่มีคุณภาพและระดับการให้บริการตรงกับความต้องการ ความเอาใจใส่ขององค์การบริการในการออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยความสนใจในรายละเอียดของสิ่งที่ลูกค้าต้องการ

2) ราคาค่าบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการขึ้นอยู่กับราคาค่าบริการที่ผู้รับบริการยอมรับหรือพิจารณาว่าเหมาะสมกับคุณภาพตามความเต็มใจที่จะจ่าย (willingness to pay) ของผู้รับบริการ ทั้งนี้เจตคติของผู้รับบริการที่มีต่อราคาค่าบริการกับคุณภาพของการบริการแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันออกไป

3) สถานที่บริการ การเข้าถึงการบริการได้สะดวกเมื่อลูกค้ามีความต้องการ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการ ทำเล ที่ตั้ง และการกระจายสถานที่บริการให้ทั่วถึงเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าจึงเป็นเรื่องสำคัญ

4) การส่งเสริมแนะนำบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการเกิดขึ้นได้จากการได้ยินข้อมูลข่าวสารหรือบุคคลอื่นกล่าวขานถึงคุณภาพของบริการไปในทางบวก ซึ่งหากตรงกับความเชื่อที่มีอยู่ก็จะรู้สึกดีกับบริการดังกล่าว อันเป็นแรงจูงใจให้มีความต้องการบริการตามมาได้

5) ผู้ให้บริการ ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารการบริการและผู้ปฏิบัติงานบริการ ล้วนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานบริการให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจทั้งสิ้น ผู้บริหารการบริการที่วางนโยบายการบริการโดยคำนึงความสำคัญของลูกค้าเป็นหลัก ย่อมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจได้ง่าย เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานบริการ พนักงานบริการที่ตระหนักถึงลูกค้าเป็นสำคัญจะแสดงพฤติกรรมบริการและสนองบริการที่ลูกค้าต้องการด้วยความสนใจเอาใจใส่อย่างเต็มที่ด้วยจิตสำนึกของการบริการ

6) สภาพแวดล้อมของการบริการ สภาพแวดล้อมของการบริการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการบริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ลูกค้าซึ่งมักชื่นชอบสภาพแวดล้อมของการบริการที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบอาคารสถานที่ ความสวยงามของการตกแต่งภายใน การแบ่งจัดสถานที่เป็นส่วนสัดส่วนตลอดจนการออกแบบวัสดุเครื่องใช้ในการบริการ

7) กระบวนการบริการ วิธีการนำเสนอบริการในกระบวนการบริการเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ประสิทธิภาพของการจัดระบบการบริการส่งผลให้การปฏิบัติงานบริการแก่ลูกค้ามีความคล่องตัวและสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่าความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้หลายระดับตามปัจจัยแวดล้อม ทั้งจากตัวผู้ให้บริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ การให้บริการที่ดี ความสะดวกสบายของสถานที่ให้บริการ รวมถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์

6.5 การวัดความพึงพอใจ

สโรจน์ ไสยสมบัติ (อ้างถึงใน ลลิตา ชัยเนตร, 2552: 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจต่อการบริการจะเกิดขึ้นได้หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่างๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้นในการวัดความพึงพอใจต่อการบริการจะกระทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้ คือ

1) การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอรับรองหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัดแสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบหรือเป็นคำตอบโดยอิสระ โดยคำถามที่ถามอาจจะถามถึงความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานกำลังให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการ ระยะเวลาในการให้บริการ พนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ ซึ่งเป็นวิธีที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ นับเป็นวิธีการที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากอีกวิธีหนึ่ง

3) การสังเกต เป็นวิธีหนึ่งที่จะให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ โดยวิธีสังเกตจากพฤติกรรมทั้งก่อนมารับบริการ ขณะรอรับบริการ และหลังจากรับบริการ เช่น การสังเกตกิริยาท่าทาง การพูด สีหน้า และความถี่ของการมารับบริการ เป็นต้น การวัดความพึงพอใจด้วยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจัง และมีแบบแผนที่แน่นอน จึงจะสามารถประเมินถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ ดังนั้นในการวัดความพึงพอใจสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต แต่การจะเลือกใช้วิธีไหนควรคำนึงถึงความเหมาะสม และผู้วิจัยต้องมีความรู้ความสามารถหรือเทคนิคพิเศษเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

7. สภาพทั่วไปและสภาพการเกษตรจังหวัดชลบุรี

7.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานจังหวัดชลบุรี (2556: 2-4) ได้สรุปข้อมูลไว้ว่า จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่ติดกับอ่าวไทยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ซึ่งมีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงหลายแห่งตั้งอยู่นอกจากด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้ว ในขณะเดียวกันนั้นยังถือว่าเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมากรองจากกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้นยังเป็นทั้งในด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศแห่งหนึ่งด้วย โดยในอดีตจังหวัดชลบรินั้นเคยเป็นแหล่งที่ตั้งของเมืองท่าที่มีความสำคัญมาก แม้แต่ในปัจจุบันนี้ก็ยังคงเป็นที่ตั้งของท่าเรือที่มีความสำคัญของประเทศรองจากท่าเรือกรุงเทพ นั่นก็คือท่าเรือแหลมฉบัง เนื่องจากมีทำเลที่ตั้งเหมาะสม จังหวัดชลบรินั้นมีอาณาเขตติดกับจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดระยอง และจังหวัดจันทบุรี

7.2 สภาพทั่วไปของจังหวัดชลบุรี

ที่ตั้งและอาณาเขต จังหวัดชลบุรีตั้งอยู่ในภาคตะวันออกของประเทศไทย หรือริมฝั่งทะเลตะวันออกของอ่าวไทย ประมาณเส้นรุ้งที่ 12 องศา 30 ลิปดาถึง 13 องศา 43 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศา 45 ลิปดาถึง 101 องศา 45 ลิปดาตะวันออก ระยะทางจากกรุงเทพมหานครตามเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 34 (ถนนสายบางนา-ตราด) รวมระยะทางประมาณ 81 กิโลเมตร นอกจากนี้ยังมีเส้นทางหลวงพิเศษหมายเลข 7 หรือ Motorway (กรุงเทพฯ-ชลบุรี) ระยะทาง 79 กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาในการเดินทางประมาณ 45 นาทีเท่านั้น

ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดชลบุรีมีการผสมผสานกันมากถึง 5 แบบ ทั้งที่ราบลูกคลื่นและเนินเขา ที่ราบชายฝั่งทะเล ที่ราบลุ่มแม่น้ำบางปะกง พื้นที่สูงชันและภูเขา รวมถึงเกาะน้อยใหญ่อีกมากมาย

ลักษณะภูมิอากาศ จังหวัดชลบุรีมีลักษณะอากาศแบบมรสุมเขตร้อน (Tropical climate) โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ส่งผลให้จังหวัดชลบุรีมีฤดูกาลแตกต่างกันอย่างชัดเจน 3 ฤดู ได้แก่ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม อากาศค่อนข้างอบอ้าวแต่ไม่ถึงกับร้อนจัด ฤดูฝนตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม มีฝนตกกระจายทั่วไป โดยมักตกหนักในเขตป่าและภูเขา และฤดูหนาวตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ อากาศไม่หนาวจัด เย็นสบาย ท้องฟ้าสดใสปลอดโปร่ง และมีแดดตลอดวัน

จังหวัดชลบุรีแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 31 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 56 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือเมืองพัทยา เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติ และมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว อำเภอทั้ง 11 อำเภอของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอบางพลี อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอกะสีง อำเภอสัตหีบ อำเภอปอทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอกะจันทร์ และอำเภอบางละมุง

สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี (2556: 4) ได้จัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตรของจังหวัดชลบุรี ไว้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลครัวเรือนเกษตรกร พื้นที่ทางการเกษตร และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน
รายอำเภอ จังหวัดชลบุรี

อำเภอ	ครัวเรือน เกษตรกร	การจำแนกและใช้ประโยชน์พื้นที่ (ไร่)						
		พื้นที่ ทั้งหมด (ไร่)	พื้นที่ การเกษตร (ไร่)	ข้าว (ไร่)	พืชไร่ (ไร่)	พืชผัก (ไร่)	ไม้ผล ไม้ยืนต้น (ไร่)	ไม้ดอก ไม้ประดับ (ไร่)
เมือง	2,193	153,751	21,765	2,245	3,863	576	15,058	23
บ้านบึง	3,522	322,894	225,786	14,420	156,312	1,068	53,982	4
บางละมุง	3,708	444,912	109,214	3,523	64,429	155	41,048	59
พนัสนิคม	8,205	275,396	155,509	100,792	38,274	726	15,400	317
พานทอง	3,974	118,071	24,544	15,171	6,032	218	3,123	-

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

อำเภอ	ครัวเรือน เกษตรกร	การจำแนกและใช้ประโยชน์พื้นที่ (ไร่)						
		พื้นที่ ทั้งหมด (ไร่)	พื้นที่ การเกษตร (ไร่)	ข้าว (ไร่)	พืชไร่ (ไร่)	พืชผัก (ไร่)	ไม้ผล ไม้ยืนต้น (ไร่)	ไม้ดอก ไม้ประดับ (ไร่)
ศรีราชา	3,394	359,215	100,064	1,299	57,960	890	38,569	115
สัตหีบ	3,780	161,971	48,333	138	33,135	1,090	13,904	66
หนองใหญ่	3,121	252,003	196,111	685	57,456	1,479	136,467	24
บ่อทอง	5,047	513,188	274,438	5,777	81,139	2,919	184,595	8
เกาะ จันทร์	2,354	137,669	86,388	12,022	37,218	2,780	34,343	25
รวม	39,298	2,739,070	1,242,152	156,072	535,818	11,901	536,489	641

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบริบทของจังหวัดชลบุรี สามารถนำมากำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษา ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การประกอบอาชีพหลัก การประกอบอาชีพรอง จำนวนแรงงานในครัวเรือน รายได้ และพื้นที่ทำการเกษตร

8. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

8.1 ความหมายและความเป็นมาของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

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

หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการคัดเลือกตัวแทนเกษตรกรในท้องถิ่นตามความชำนาญเฉพาะสาขาและเป็นเกษตรกรที่มีจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการเกษตรในรูปแบบของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ โดยเรียกชื่อแตกต่างกันไป อาทิเช่น เกษตรหมู่บ้าน หมอคนอาสา และประมงอาสา เป็นต้น

เพื่อให้อาสาสมัครเกษตรทุกสาขาสามารถบูรณาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตร พ.ศ. 2551 ขึ้นเพื่อให้อาสาสมัครเกษตรที่มีอยู่หลากหลายสาขาได้ผนึกกำลังเพื่อช่วยแก้ไขปัญหของเกษตรกร แต่การปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการตามระเบียบดังกล่าว ยังขาดผู้ประสานงานระหว่างอาสาสมัครเกษตรด้วยกันเองภายในหมู่บ้าน รวมทั้งขาดผู้ประสานงานระหว่างอาสาสมัครเกษตรกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการอาสาสมัครเกษตรระดับตำบล คณะกรรมการบริหารศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (สบกต.) กลุ่ม/เครือข่ายเกษตรกรและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จึงกำหนดให้มีผู้แทนอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านละ 1 คนเรียกว่า “อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.)” ทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ เกษตรกรในหมู่บ้าน และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานพัฒนาการเกษตรตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

8.2 ความสำคัญของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ต่อการพัฒนาการเกษตรของประเทศ

- 1) เป็นผู้รู้จักพื้นที่และมีความเข้าใจเกษตรกร รู้ปัญหาและขีดความสามารถในการพัฒนาภาคการเกษตรของแต่ละหมู่บ้านเป็นอย่างดี
- 2) เป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจทั้งจากเกษตรกร อาสาสมัครเกษตร (อกษ.) สาขาต่างๆ และจากทางราชการ ให้เป็นผู้แทนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประจำหมู่บ้าน
- 3) เป็นผู้เชื่อมประสานการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการเกษตรของอาสาสมัครเกษตร (อกษ.) ทุกสาขา รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ฯลฯ ให้สามารถร่วมกันพัฒนาการเกษตรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งเกษตรกร ชุมชน และประเทศชาติ

8.3 วิธีการสรรหาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน

ตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ให้อาสาสมัครเกษตรทุกประเภทที่มีในแต่ละหมู่บ้านและผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านที่ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ประกาศบัญชี

รายชื่อผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านที่ได้รับการคัดเลือกตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 เลือกในระหว่างกันเองให้ได้อาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน (อกม.) หมู่บ้านละ 1 คน กรณีหมู่บ้านใดมีอาสาสมัครเกษตรกรหรือผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านเพียงคนเดียวให้ถือว่าอาสาสมัครเกษตรกรหรือผู้แทนเกษตรกรระดับหมู่บ้านคนนั้นเป็นอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน โดยให้นายทะเบียนอาสาสมัครเกษตรกรประจำจังหวัดคือเกษตรจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน ให้อาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านอยู่ในวาระคราวละ 4 ปี หรือให้สิ้นสุดสถานภาพการเป็นอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านโดยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) ตาย
- 2) ลาออก
- 3) ถูกศาลสั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ
- 4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- 5) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและถูกจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด

โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6) คณะกรรมการ อกษต. ในตำบลนั้นมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

8.4 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน

ตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2554) ได้ระบุลักษณะการดำเนินงานของอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านไว้ ดังนี้

8.4.1 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตรของหมู่บ้าน

1) การขึ้นทะเบียนเกษตรกร (ทบก.)

(1) ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรทราบในเรื่อง สิทธิประโยชน์ที่เกษตรกรจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนเกษตรกร คุณสมบัติเกษตรกรที่จะขึ้นทะเบียนเกษตรกร เอกสารสำคัญที่ต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนเกษตรกรและวัน เวลา สถานที่ ในการรับขึ้นทะเบียนเกษตรกร

(2) การรับขึ้นทะเบียนและปรับปรุงข้อมูล ให้อาสาสมัครเกษตรกรช่วยตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารหลักฐาน และตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น

2) การขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)

(1) ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรทราบในเรื่อง สิทธิประโยชน์ที่เกษตรกรจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) คุณสมบัติเกษตรกรที่จะขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) เอกสารสำคัญที่ต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) และ วัน เวลา สถานที่ รับขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.)

(2) การรับขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ทพศ.) ให้อาสาสมัครเกษตรกรช่วยเจ้าหน้าที่รับคำร้องและตรวจสอบเอกสารและ ตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเบื้องต้น

(3) การทำประชาคม ให้อาสาสมัครเกษตรกรช่วยปิดประกาศเพื่อทำประชาคมและเข้าร่วมให้ข้อมูลและตรวจสอบในเวทีประชาคม

(4) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ออกกลุ่มตรวจสอบแปลงของเกษตรกร

8.4.2 ร่วมกับกรรมการหมู่บ้านและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับหมู่บ้าน

1) รวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของอาสาสมัครเกษตรกร 13 สาขา และเกษตรกรในหมู่บ้าน

2) เข้าร่วมเวทีการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับหมู่บ้าน/ตำบล และเสนอข้อมูลการเกษตรในเวทีจัดทำแผน

8.4.3 ประสานงานในการถ่ายทอดความรู้ และการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรในหมู่บ้าน

1) สำรวจความต้องการความรู้ของเกษตรกรจากอาสาสมัครเกษตรกร 13 สาขา และเกษตรกรในหมู่บ้าน

2) ช่วยประสานงานเจ้าหน้าที่/วิทยากร

3) เชิญเกษตรกรเข้าร่วมรับการถ่ายทอดความรู้

8.4.4 ติดตามสถานการณ์การเกษตรในหมู่บ้านและรายงานเหตุการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) เฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัยจากโรคแมลงศัตรูพืชระบาด และภัยพิบัติธรรมชาติ

(1) จัดทำแปลงพยานเพื่อติดตามสถานการณ์การระบาด

(2) ประสานข้อมูลศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน (ศจช.)

(3) แจ้งเตือนภัยผ่านกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/อบต./เสียงตามสาย/วิทยุชุมชน ฯลฯ

(4) ติดตามข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา ฯลฯ

2) สำรวจพื้นที่ประสบภัยระหว่างเกิดภัย

(1) ประสานงานเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ประสบภัยในการเตรียมเอกสารหลักฐานการขอรับความช่วยเหลือและสำรวจพื้นที่ประสบภัย

3) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหลังเกิดภัย

(1) ช่วยแจ้งนัดหมายเกษตรกร

(2) ช่วยรวบรวมและตรวจสอบหลักฐานเบื้องต้น

(3) ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่เจ้าหน้าที่

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเกษตรในหมู่บ้าน เนื่องจากเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่ายให้เป็นผู้ประสานเชื่อมโยงการทำงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่างๆ เกษตรกร องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานพัฒนาด้านการเกษตร ซึ่งอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านเป็นผู้ที่รู้จักพื้นที่ มีความเข้าใจปัญหาและความต้องการของเกษตรกรในหมู่บ้านเป็นอย่างดี ทำให้เกิดการพัฒนาการเกษตรที่ตรงกับปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของเกษตรกรในหมู่บ้าน

9. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

9.1 ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

พงษ์ศักดิ์ อังสิทธิ์ (2556: 14) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมของเกษตรกร โดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกร ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรได้โดยสามารถสร้างรายได้ พัฒนาสถานะเศรษฐกิจ สังคมชนบท และครอบครัวเกษตรกรให้มีสภาพที่ดีได้ ดังนั้นความสำคัญของการส่งเสริมการส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญหลายด้าน คือ

1. การเกษตรเป็นพื้นฐานของการผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรของโลก
2. การพัฒนาความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินการผลิต
3. การพัฒนาสถานะเศรษฐกิจของเกษตรกรและครอบครัว ตลอดจนชุมชนและประเทศไทย
4. การพัฒนาชีวิตเกษตรกรและครอบครัวเกษตรกร
5. พัฒนาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาดเหมาะสมและคุ้มค่ากับการผลิตพัฒนาประเทศ
6. การพัฒนาประเทศ โดยอย่างยิ่งเกษตรกรที่เป็นเกษตรกรกรมหากได้รับการพัฒนาที่ดี มีสถานะเศรษฐกิจสังคมที่ดี มีความมั่นคงส่งผลให้ประเทศมั่นคงด้วย

ดังนั้น การพัฒนาเกษตรจึงเป็นพื้นฐานสำคัญเบื้องต้นของการพัฒนาความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติ และหากจะต้องพัฒนาอย่างจริงจังจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาเน้นเกษตรกร

อุตสาหกรรม (Agroindustry) เพิ่มรายได้อย่างแท้จริงแต่การพัฒนาการเกษตรย่อมอาศัยการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเพื่อพัฒนาผลผลิตสูงสุดทั้งปริมาณและคุณภาพโดยจำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าดังกล่าวแล้วจำเป็นต้องมีการนำไปถ่ายทอดและส่งเสริมแก่เกษตรกรในการนำไปปฏิบัติซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด

9.2 วิธีการส่งเสริมของการส่งเสริมการเกษตร

เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ (2556: 8-13) กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมการเกษตร โดยพิจารณาตามหลักการสื่อสารและลักษณะของชุมชนได้ ดังนี้

9.2.1 วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงบุคคลหรือผู้รับสารเป็นเกณฑ์

- 1) แบบรายบุคคลหรือแบบบุคคลต่อบุคคล
- 2) โดยกลุ่มบุคคล
- 3) แบบมวลชน

9.2.2 วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงวัตถุประสงค์หรือตัวสารเป็นเกณฑ์

- 1) โดยการเลือกส่งเสริมเพียงเรื่องเดียว
- 2) โดยการเลือกเรื่องส่งเสริมหลาย ๆ เรื่อง
- 3) โดยการเลือกเรื่องทั้งหมดเกี่ยวกับฟาร์มและบ้านเรือน

9.2.3 วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงเจ้าหน้าที่หรือผู้ส่งสารเป็นเกณฑ์

- 1) การใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้แบบกว้าง
- 2) การใช้ทีมนักวิชาการ
- 3) การใช้เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน
- 4) การใช้เจ้าหน้าที่เป็นสื่อมวลชน

9.2.4 วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงตามช่องทางหรือสื่อที่ใช้ในงานส่งเสริม

การเกษตร

- 1) โดยใช้สื่อคำพูด
- 2) โดยใช้สื่อสิ่งพิมพ์
- 3) โดยใช้สื่อภาพและเสียง
- 4) โดยใช้สื่อกิจกรรม

วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงชุมชนเป็นเกณฑ์

- 1) ในชุมชนชนบท
- 2) ในชุมชนเมือง

พงษ์ศักดิ์ อังกลิทธิ (2556: 4 - 38) กล่าวว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตรโดยอิงบุคคลหรือผู้รับสารเป็นเกณฑ์นั้นสามารถแบ่งแยกออกตามจำแนก 3 แบบ คือ

1. วิธีการส่งเสริมแบบบุคคลต่อบุคคล (Individual Method) เป็นการส่งเสริมโดยการให้เกษตรกรหรือบุคคลผู้รับการถ่ายทอดความรู้ได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ การถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกรโดยตรงเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้รับความรู้มีโอกาสโดยตรงที่จะปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมหรือนักวิชาการผู้ถ่ายทอด ทำให้เกิดความสนใจเชื่อมั่นเรียนรู้ได้และอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นโอกาสที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสามารถรับข้อมูลปัญหาตลอดจนรับภูมิปัญญาของเกษตรกรกลับมาพิจารณาในกระบวนการส่งเสริมได้ในวิธีการแบบนี้พบว่ามีหลายวิธีและเทคนิคที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

1) การเยี่ยมไร่นาและบ้านของเกษตรกร (Farmer and Home Visit) เป็นวิธีการและแนวคิดของการส่งเสริมที่เจ้าหน้าที่จะไปพบปะรับฟังปัญหาและถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรถึงฟาร์มหรือไร่ นา ซึ่งจะเห็นถึงสภาพความเป็นจริงของเกษตรกร สามารถนำสภาพดังกล่าวมาวิเคราะห์และผนวกกับเทคโนโลยีการถ่ายทอดได้ และสามารถสร้างความคุ้นเคย ความมั่นใจและความพอใจแก่เกษตรกรได้เป็นอย่างดีการส่งเสริมโดยวิธีการนี้พบว่ามีประสิทธิภาพมาก

2) เกษตรกรผู้รับการส่งเสริมมาติดต่อที่สำนักงาน (Office Calls)

3) การติดต่อทางโทรศัพท์ (Telephone Calls) ปัจจุบันการใช้โทรศัพท์ได้มีการขยายเครือข่ายและจำนวนเครื่องมากยิ่งขึ้นทั้งโดยสายและไร้สาย เกษตรกรสามารถใช้ข้อได้เปรียบดำเนินการได้ เพราะการติดต่อทางโทรศัพท์จะสามารถช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วลดเวลาและระยะทางในการติดต่อของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ดียิ่ง

4) การติดต่อกันทางจดหมายส่วนตัว (Personal Letter) การเขียนจดหมายติดต่อกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมกับเกษตรกรผู้รับการส่งเสริมจัดเป็นวิธีการส่งเสริมที่ให้ประโยชน์ยิ่งวิธีหนึ่งผู้รับการส่งเสริมหรือผู้สนใจอาจเขียนจดหมายถึงเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเมื่อเกิดปัญหาและต้องการคำตอบบางครั้ง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมก็สามารถเขียนถึงผู้รับการส่งเสริมเพื่อแจ้งข่าวสารติดตามผลการส่งเสริมเข้าถึงความ ร่วมมือหรือเป็นการให้การรับรองในผลงานที่ดีได้

5) การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Contact) ในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการพบปะแบบนี้มีมาก เจ้าหน้าที่จะต้องเตรียมตัวให้พร้อมเสมอเพราะหากเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาให้ข้อเสนอแนะแล้ว เกษตรกรจะเพิ่มศรัทธาในตัวเขามากขึ้น เช่น พบในสถานที่ไม่เป็นทางการ ตลาด งานเทศกาลรื่นเริงต่างๆ งานพิธีกรรมทางศาสนา เหล่านี้ทำให้คนมาร่วมกันเป็นจำนวนมาก ที่ใดก็ตามที่ผู้คนมารวมกันก็มักจะมีการพูดคุยกันถึงปัญหาต่างๆ ในการทำมาหากินและชีวิตทั่วๆ

2. วิธีการส่งเสริมโดยกลุ่มบุคคล (Group Method) การส่งเสริมแก่กลุ่มบุคคลจะให้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้รับการส่งเสริมจากชั้นสนใจ (interest) ไปสู่การทดลองทำดู (trial) และหากเป็นที่พอใจของกลุ่มแล้วสมาชิกส่วนใหญ่ในกลุ่มก็อาจก้าวไกลไปถึงขั้นยอมรับ (adoption) เลยก็ได้ วิธีการส่งเสริมโดยกลุ่มบุคคลนี้มีการจัดเตรียมการเป็นอย่างดีหากเป้าหมายและดำเนินการอย่างมีระบบแล้วก็จะให้ผลดีอย่างมากต่อการสร้างพลังกลุ่มสมาชิกของกลุ่มจะมีปฏิริยาสนองตอบต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมและต่อความคิดทั้งหลายที่สมาชิกในกลุ่มได้แสดงออกด้วยการกระตุ้นและแนะนำแนวทางอย่างเหมาะสม พลังกลุ่มก็จะช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่ม โดยสมาชิกส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นผู้ผลักดันให้เป็นไปตามสิ่งที่จะยอมรับนั้นการส่งเสริมแบบกลุ่มสามารถจะพิจารณาวิธีการที่มีประสิทธิภาพและนิยมใช้มาก ดังนี้

1) การประชุมกลุ่ม (Group Meeting) เป็นวิธีการส่งเสริมที่เก่าแก่สำคัญและยังใช้ได้ผลอยู่เสมอมา คือ ช่วยในการถ่ายทอดข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้เข้าประชุมได้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือกันปรับตัวเองให้เข้ากับกลุ่มยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนมาก นำไปสู่การใช้ความคิดร่วมกันมีความรู้สึกร่วมกันและมีการปฏิบัติร่วมกัน (group thinking, group feeling and group action) การประชุมกลุ่มประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากเมื่อเทียบกับการส่งเสริมโดยวิธีอื่นร่วม หากต้องการให้การประชุมบรรลุผลและเป็นที่ยอมรับกันทั่วแล้วเจ้าหน้าที่ส่งเสริมควรกระตุ้นหรือจูงใจให้ชาวบ้านเจ้าเป็นตัวตั้งตัวดีจัดการประชุม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเพียงเป็นผู้ชี้แนะให้การสนับสนุนช่วยเหลือเท่านั้นประชุมที่การได้ผลดีนั้นจะต้องทำให้ผู้เข้าประชุมทุกคนเกิดกระแสแห่งความคิดและใช้ดุลพินิจพิจารณาปัญหาและความต้องการของเขา และเกษตรกรจะมีส่วนร่วมมากด้วย

2) การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีการหนึ่งของการส่งเสริมที่มีการใช้กันมาก และเป็นประจำ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะพิจารณาดำเนินการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ (learning) เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้

(1) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ (process) ซึ่งหมายถึงเป็นระบบของกิจกรรมต่างๆ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันที่และกัน

(2) การฝึกอบรมช่วยให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะคติ (attitudes) ที่ดี และมีความชำนาญหรือทักษะ (skill)

(3) การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีโอกาสได้เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ซึ่งจะมีผลให้ผู้นั้นเกิด

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา พฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงไปในทางใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3) การสาธิต (Demonstration) เป็นวิธีการส่งเสริมแบบกลุ่มที่ใช้การบรรยายประกอบการแสดง ทำให้ผู้เรียนรู้ “ได้ฟัง” และ “ได้เห็น” ไปพร้อมกัน วัตถุประสงค์ของการสาธิตเพื่อให้ผู้รับการส่งเสริมได้เรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติหรือผลการปฏิบัติที่มีลำดับขั้นตอนมีหลักวิชา และสามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นการพัฒนาทักษะ (skill) ของผู้รับการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติการได้อย่างถูกต้อง การสาธิตแบ่งเป็น 2 แบบ คือ สาธิตวิธี (Method Demonstration) กับการสาธิตผล (Result Demonstration)

4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip of Study Tour) จัดเป็นวิธีการส่งเสริมที่เพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการส่งเสริมได้เป็นอย่างดีวิธีหนึ่ง เพราะผู้ร่วมในการศึกษาและดูงานจะมีโอกาสได้พบเห็นผลงานของผู้อื่นซึ่งได้ทำสำเร็จแล้ว อันจะมีผลในการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมศึกษาดูงานให้ยอมรับสิ่งใหม่มากขึ้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาจใช้วิธีจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ต่อเนื่องจากการสาธิตผลก็ได้ ทั้งนี้ผู้รับการส่งเสริมจะได้พบเห็นได้รับฟังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. การส่งเสริมแบบมวลชน (Mass Method) การส่งเสริมแบบมวลชนโดยสื่อสารมวลชน (Mass Media) จะช่วยในการส่งเสริมเผยแพร่นวัตกรรม (innovations) ให้ประชาชนได้ทราบว่าได้มีสิ่งนั้นๆ เกิดขึ้นแล้ว และก็มีอยู่บางคนอาจสนใจที่จะศึกษาหารายละเอียดเพิ่มเติมอีก ซึ่งในขั้นนี้สื่อมวลชนก็ยังสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ดีและใช้กับคนจำนวนมากๆ ได้อย่างกว้างขวาง สื่อสารมวลชนที่นำมาใช้ได้ดีในการส่งเสริม ได้แก่ เอกสารเผยแพร่ โปสเตอร์ หนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์สไลด์และฟิล์มสตริป และการจัดนิทรรศการ

1) เอกสารหรือสิ่งพิมพ์เผยแพร่ (Printed Matter) สิ่งตีพิมพ์เป็นสื่อใช้ได้ดีในการส่งเสริมสามารถเผยแพร่ได้ใน 3 ลักษณะ คือ

(1) เอกสารสรุปผลการวิจัยค้นคว้าทดลอง เผยแพร่กระทำได้ในลักษณะการเขียนแบบวิชาการ หรือกึ่งวิชาการก็ได้วารสารทางวิชาการต่างๆ

(2) เอกสารเผยแพร่ที่ผู้เชี่ยวชาญการส่งเสริมเป็นผู้เขียน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมใช้เป็นคู่มือในการส่งเสริม ผู้เชี่ยวชาญในการส่งเสริมจะนำรายงานสรุปผลการวิจัยค้นคว้าทดลองหรือข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงอื่นๆ มาเขียนในรูปแบบที่อ่านเข้าใจง่าย (simplify) และมีลักษณะเป็นวิชาการง่ายมีเนื้อหาถูกต้องตามหลักวิชาการ

(3) เอกสารเผยแพร่แก่ผู้รับการส่งเสริมเฉพาะการผลิต เช่น เอกสารคำแนะนำการปลูกและผลิตสำหรับเกษตรกร โดยเขียนให้อ่านง่ายเหมาะสมกับระดับการศึกษาของ

เกษตรกร และสอดแทรกรูปภาพ แผนภูมิ การ์ตูนสีสันเข้าช่วยเสริมให้เป็นเอกสารที่น่าอ่านศึกษา
ยิ่งขึ้น

2) ภาพโฆษณาหรือโปสเตอร์ (Posters) เป็นแผ่นกระดาษหรือกระดาษ
แข็งที่มีภาพประกอบ มีสีสันสวยงาม และมีข้อความง่ายๆ สั้นกะทัดรัด สามารถให้ผู้พบเห็น
มองเห็นได้แต่ไกล สะดุดความสนใจให้สิ่งที่ควรทราบได้ทันทีและชวนปฏิบัติ

3) หนังสือพิมพ์ (Newspapers) สิ่งพิมพ์ที่มีกำหนดออกเป็นประจำสม่ำเสมอ
และนิยมออกเป็นรายวัน หากเป็นรายสัปดาห์ รายปักษ์ รายเดือนหรือห่างกว่านั้นเรียกนิตยสาร
(magazine) ประชาชนนิยมอ่านหนังสือพิมพ์กันอย่างแพร่หลาย แม้อ่านไม่ออกก็ให้ผู้อื่นอ่านให้ฟัง
หรือฟังคนอื่นคุย หรือวิจารณ์ข่าวจากหน้าหนังสือพิมพ์ตามร้านกาแฟ หรือที่ชุมชนในหมู่บ้านก็มี
มาก

4) วิทยุ (Radio) นับเป็นสื่อมวลชนที่ให้ข่าวได้เร็วที่สุดและสามารถส่ง
ข่าวแพร่กระจายไปได้ไกลและกว้างขวาง สามารถจะเข้าถึงบุคคลทุกระดับ และได้รับความ
ไว้วางใจจากประชาชนมิใช่น้อย ในฐานะเป็นแหล่งข่าวเที่ยงตรงเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสามารถใช้
ประโยชน์จากวิทยุในการเผยแพร่ข่าวสารเรื่องราวต่างๆ ถึงประชาชนได้

5) โทรทัศน์ (Television) โทรทัศน์ได้เปรียบวิทยุตรงที่ผู้ชมรายการได้ฟัง
เสียงและได้เห็นภาพไปพร้อมกัน ฉะนั้นในการส่งเสริมถึงสามารถจัดแสดงสาธิตและใช้โสต
อุปกรณ์ เช่น แผนภาพ (Diagram) แผนภูมิ (Chart) กราฟ (Graph) รูปภาพ (Picture) ฯลฯ เข้าช่วยได้
เป็นอย่างดี

6) ภาพยนตร์ (Motion Pictures) นับเป็นสื่อที่ใช้ได้ดีในการส่งเสริม

7) การจัดนิทรรศการ (Exhibition of Exposition) นิทรรศการ (Exhibits)
คือการใช้อุปกรณ์เพื่อการถ่ายทอดและเผยแพร่งานเพื่อการศึกษาและโฆษณาต่อหมู่คนจำนวนมาก
การจัดหรือตั้งของแสดงนั้นสามารถอยู่ได้นาน และประชาชนหมุนเวียนดูได้โดยไม่จำกัดเวลาและ
จำนวน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ
ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อม โดยสามารถสรุปรูปแบบการส่งเสริมได้ 3 วิธี ได้แก่ การส่งเสริม
แบบบุคคลต่อบุคคล การส่งเสริมโดยกลุ่มบุคคล และการส่งเสริมแบบมวลชน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร สามารถนำมา
กำหนดประเด็นในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี ในประเด็น แหล่งรับรู้ของข้อมูล ไม่ว่าจะเป็น
แหล่งข้อมูลที่เกิดจากสื่อบุคคล สื่อมวลชน และสื่อกิจกรรม รวมถึงระดับของการรับรู้ข้อมูล

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

10.1.1 เพศ

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 42) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี คือ สามในสี่เป็นเพศชาย เช่นเดียวกับทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 48) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 96.90 เป็นเพศชาย พชรภรณ์ แก้วน้ำใส (2546: 31) ที่ได้ทำการศึกษาบทบาทของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดอ่างทอง ที่พบว่า อพปม. เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย เช่นเดียวกับ พรณี ทะนันชัย และภัทรวรรณ ลำดี (2545: 46) ที่พบว่า อพปม. ในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เช่นกัน นอกจากนี้ เอกรินทร์ โปตะเวช (2551: 82) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า เพศมีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งแตกต่างจาก ชาตรี จันทรดา (2552: 79) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เพศ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

10.1.2 อายุ

ชาตรี จันทรดา (2552: 79) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน นอกจากนี้ รัตติยา ไตรศรีพลับ (2548: 47) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยอายุมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10.1.3 การศึกษา

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 81) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี เกือบครึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับ ลลิตา เสนกรรหา (2552: 59) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ชนิด เอ (H1N1) ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอกลองหลวง จังหวัดพทุมธานี พบว่า อาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จบการศึกษาสูงสุดที่ระดับประถมศึกษามากที่สุดร้อยละ 57.14 แตกต่างจากทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 48) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ร้อยละ 43.88 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

10.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

10.2.1 การประกอบอาชีพหลัก

ทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 52) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 76.50 ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นอาชีพหลัก สอดคล้องกับสุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 44) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี เกือบทั้งหมด คือร้อยละ 88.8 มีอาชีพหลักเป็นอาชีพทางการเกษตร

10.2.2 อาชีพรอง

ทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 52) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 55.10 มีอาชีพรอง แตกต่างจาก สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 45) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี หนึ่งในสามไม่มีอาชีพรอง

10.2.3 จำนวนแรงงานในครัวเรือน

ธวัชชัย กฤตธีรชนันต์ (2553: 48) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 59.74 มีจำนวนแรงงานที่ทำการเกษตรในครัวเรือน จำนวน 2 คน โดยจำนวนแรงงานที่ทำการเกษตรในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กัมปพล แก้วมีศรี (2545: 31) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 51.5 มีจำนวนสมาชิกที่ใช้แรงงานในครอบครัวอยู่ในช่วง 3-4 คน มีแรงงานในครอบครัวโดยเฉลี่ย 3.7 คน โดยจำนวนแรงงานในครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของอาสาพัฒนา ปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี คือการมีจำนวนแรงงานในครอบครัวเพิ่มขึ้นส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านลดลง

10.2.4 รายได้

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 44,64) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี เกือบครึ่งหนึ่ง คือร้อยละ 44.9 มีรายได้ของครัวเรือนจากการทำอาชีพทางการเกษตร น้อยกว่า 100,000 บาทต่อปี โดยรายได้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ คำริ ชาวพะเยา (2554: 50) ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานพัฒนาที่ดิน จังหวัดพะเยา พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 53.1 มีรายได้รวมอยู่ในช่วง 50,000-100,000 บาทต่อปี โดยที่รายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาที่ดินของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

10.2.5 พื้นที่ทำการเกษตร

ทศนิษฐ์ บุญเคล้า (2554: 53) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 72.50 มีพื้นที่ทำการเกษตรระหว่าง 6-24 ไร่ โดยมีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย 19.99 ไร่ ในขณะที่เกษร สวนศรี (2552: 45,77) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่มีพื้นที่ถือครองทางการเกษตรของตนเองต่ำกว่า 10 ไร่ และเช่าพื้นที่ทางการเกษตรมากกว่า 6 ไร่ โดยพื้นที่ทำการเกษตรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10.3 ปัจจัยทางสังคม

10.3.1 การเป็นผู้นำชุมชน

วิวัฒน์ ภูพริ้อม นิสากร และคณะ (2555: 132) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้นำทางสังคม โดยความเป็นผู้นำทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ถ้าอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านที่เป็นผู้นำทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 คน คาดว่าจะทำให้การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านลดลง 0.490 หน่วย สอดคล้องกับ เกษร สวนศรี (2552: 45,77) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 53.3 ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในชุมชน โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาสาพัฒนาชุมชน รองลงมาดำรงตำแหน่งเกษตรหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มเกษตรกร ประธานกองทุนหมู่บ้าน และตำแหน่งสมาชิก อบต. ตามลำดับ แตกต่างจากกัมปัสสะ (2545: 31,78) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้รับตำแหน่งทางสังคม โดยร้อยละ 47.3 มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน และส่วนใหญ่มียุติตำแหน่งทางสังคม 1-3 ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน

10.3.2 การเป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์กรการเกษตร

อรรณ จินะใจหาญ (2554: 43) ทำการศึกษาการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลร้อยละ 96.7 เป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์กร/สถาบันต่างๆ โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ รองลงมาเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร สอดคล้องกับสุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 47) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรหมู่บ้านร้อยละ 90.8 เป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกร โดยเกินครึ่งเป็นอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน รองลงมาเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร เป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ เป็นสมาชิกสภาเกษตรกร เป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ตามลำดับ สอดคล้องกับทัศนีย์ บุญเกล้า (2554: 49) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดนครพนม พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลร้อยละ 56.10 เป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกร โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและรองลงมาเป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

10.3.3 การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรจากสื่อมวลชน และสื่อบุคคล

ธนัชชัย กฤตราชนันต์ (2553: 51) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าแหล่งความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินของหมอดินอาสาประจำตำบลได้รับจากเครือข่ายหมอดินอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่กัมปัสสะ (2545: 42) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่าอาสาพัฒนาปศุสัตว์

ประจําหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.7 ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ รองลงมา ได้รับความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และวรจิตร หนองแก (2548: 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามชนบท ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่นพบว่า การได้รับข่าวสารทางด้านสุขภาพ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

10.4 ปัจจัยอื่นๆ

10.4.1 ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 56) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรีมีระดับการได้รับการสนับสนุนปฏิบัติงานจากหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้อง ธนัชชัย กฤตรัชฌันต์ (2553: 64) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าหมอดินอาสาประจำตำบลได้รับการสนับสนุนจากกรมพัฒนาที่ดินโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

10.4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกรินทร์ โปตะเวช (2551: 82) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับชาติรี จันทรตา (2553: 79) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

10.4.3 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 78) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรีมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ นัญญภัส มธุรส (2549: 70) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในค่ายนวมินทรราชินี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่ค่ายนวมินทรราชินี

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข อยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

10.4.4 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

นรินทร์ ชมภู (2550: 87) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาที่ดินของหมอดินอาสาประจำตำบลในพื้นที่สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขตที่ 7 พบว่าการเป็นวิทยากร ให้ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน การประสานกับศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในเรื่องข้อมูลดิน และแผนที่กลุ่มชุดดินระดับตำบล และการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดทำแผนพัฒนาระดับตำบล หมอดินอาสาประจำตำบลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

10.5 ปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

สุวิสาส์ กันตอนันตพร (2554: 68) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดร้อยละ 36.6 คือ กิจกรรมพัฒนาการเกษตรที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร รองลงมาคือการที่หน่วยงานไม่มีแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลการผลิตพืชและกำหนดรายงานที่ชัดเจน และมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือให้มีการฝึกอบรมเกษตรกรหมู่บ้านบ่อยครั้งและต่อเนื่อง รองลงมาคือเสนอให้มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เกษร สวนศรี (2552: 58) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบมาก คือไม่มีการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือไม่มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะคือ ให้คัดเลือกเกษตรกรที่มีความรู้ และสนใจ มีจุดเรียนรู้ศึกษาดูงาน และการได้รับฟังคำบรรยายความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นต่างๆ สรุปได้ว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา การประกอบอาชีพหลัก การประกอบอาชีพรอง จำนวนแรงงานในครัวเรือน รายได้ พื้นที่ทำการเกษตร การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นอาสาสมัครเกษตรสาขาอื่นๆ การเป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกร สาเหตุที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน การรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตร การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน