

## บทที่ 2

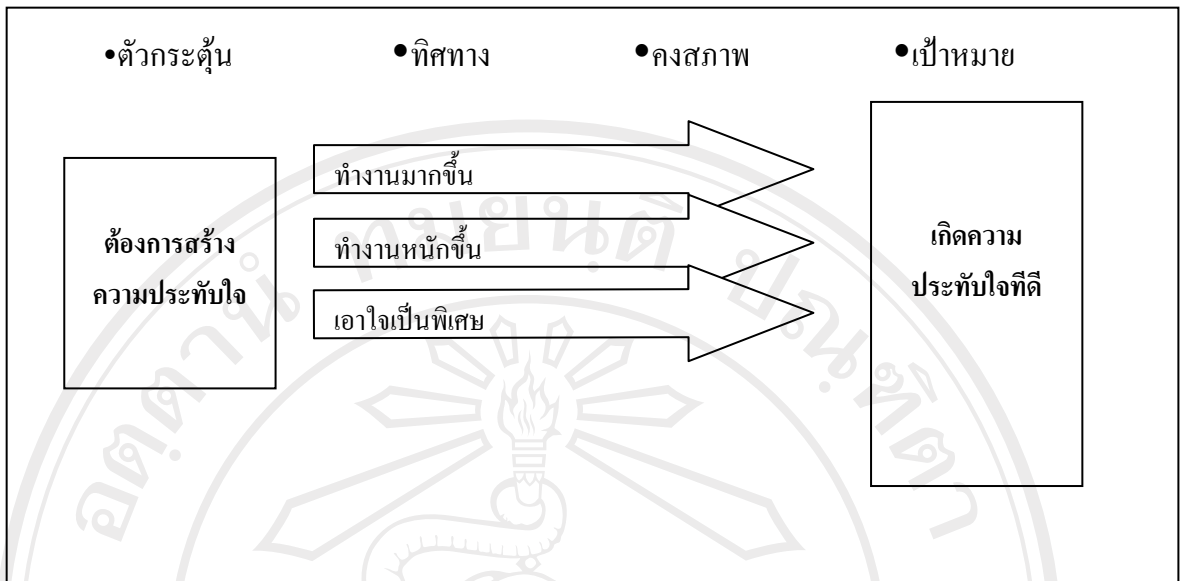
### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งแยกเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบศูนย์ฯ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องอาศัยการจูงใจเพื่อกระตุ้นในการทำงานให้คนได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการได้แก่ ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงจูงใจ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรัก และเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงจูงใจจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น ประการที่สอง ในการตอบสนองต่อแรงจูงใจดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่างๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น โดยทางเลือกเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้ายก็คือ การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงจูงใจของบุคคล ในขณะที่เดียวกันด้วยองค์ประกอบของการจูงใจดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปตัวอย่างได้ภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1: ความหมายของการจูงใจ

ที่มา : สุเทพ, 2550: 86.

### การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายใน (Extrinsic and intrinsic motivation)

การจูงใจภายนอก เป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง ตัวอย่างเช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ต่างๆ นโยบายของบริษัท วิธีการนิเทศตรวจสอบงาน เป็นต้น

การจูงใจภายในเป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น (สุเทพ, 2550)

ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพียง 2 ทฤษฎี โดย ทฤษฎีเหล่านี้ต่างพยายามระบุประเภทความต้องการของมนุษย์ และศึกษาว่าเงื่อนไขอย่างไรที่ความต้องการแต่ละประเภทจะก่อให้เกิดการจูงใจขึ้นแก่บุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมาย ความต้องการทางกายก็ดี หรือทางจิตวิทยาก็ดีเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตอบสนองได้โดยใช้แรงจูงใจเฉพาะอย่าง ดังรายละเอียดในแต่ละทฤษฎีความต้องการ ดังนี้

**1. ทฤษฎีลำดับความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจของอับราฮัม เอช.มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)** เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีดังนี้

- 1.1 ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต
- 1.2 ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก แต่จะสามารถจูงใจได้จากความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
- 1.3 ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาได้ในช่วงตอนนี้ ขอให้ทำความเข้าใจกับความ ต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ พอเป็นสังเขป



1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการในปัจจัยดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ปัจจัยสี่ หรืออาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือ เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับตอบสนองเลย มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ก็จะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใด ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคม ความมีชื่อเสียง หรือความสำเร็จในชีวิต คือ เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด (Survival)

1.3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการด้านความปลอดภัยจะอยู่ในระดับสูงขึ้นไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึงหมายถึงการให้ความแน่นอนในการ

ทำงาน หรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งในด้านการเงินแก่คนงาน ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่าสหภาพแรงงาน (Labor Union) ต่างๆ จะพยายามที่จะให้เกิดการตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงแก่คนงานให้มากขึ้น ไม่เพียงแต่ต้องการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่ก็ยังมีความต้องการที่จะให้เพิ่มในด้านความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์อื่นๆ ด้วย

1.3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือร่วมกับกลุ่ม หรือความต้องการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ ความต้องการเพื่อน เป็นต้น

1.3.4 ความต้องการมีชื่อเสียง หรืออยากเด่นอยากดัง (Esteem needs) ความต้องการมีชื่อเสียงนี้เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป อันได้แก่ความต้องการให้บุคคลอื่นให้ความยกย่องสรรเสริญ ซึ่งปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือสร้างจุดเด่นในเรื่องต่างๆ

1.3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs or self-fulfillment) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือเป็นความต้องการที่จะอยากให้เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์ เช่น บางคนต้องการเป็นนักแสดง บางคนต้องการเป็นนักเขียน ที่มีชื่อเสียง เป็นต้น (กิตติขานู และคณะ, 2548)

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายที่ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยที่ดี เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนาที่ดี มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) มาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อนจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

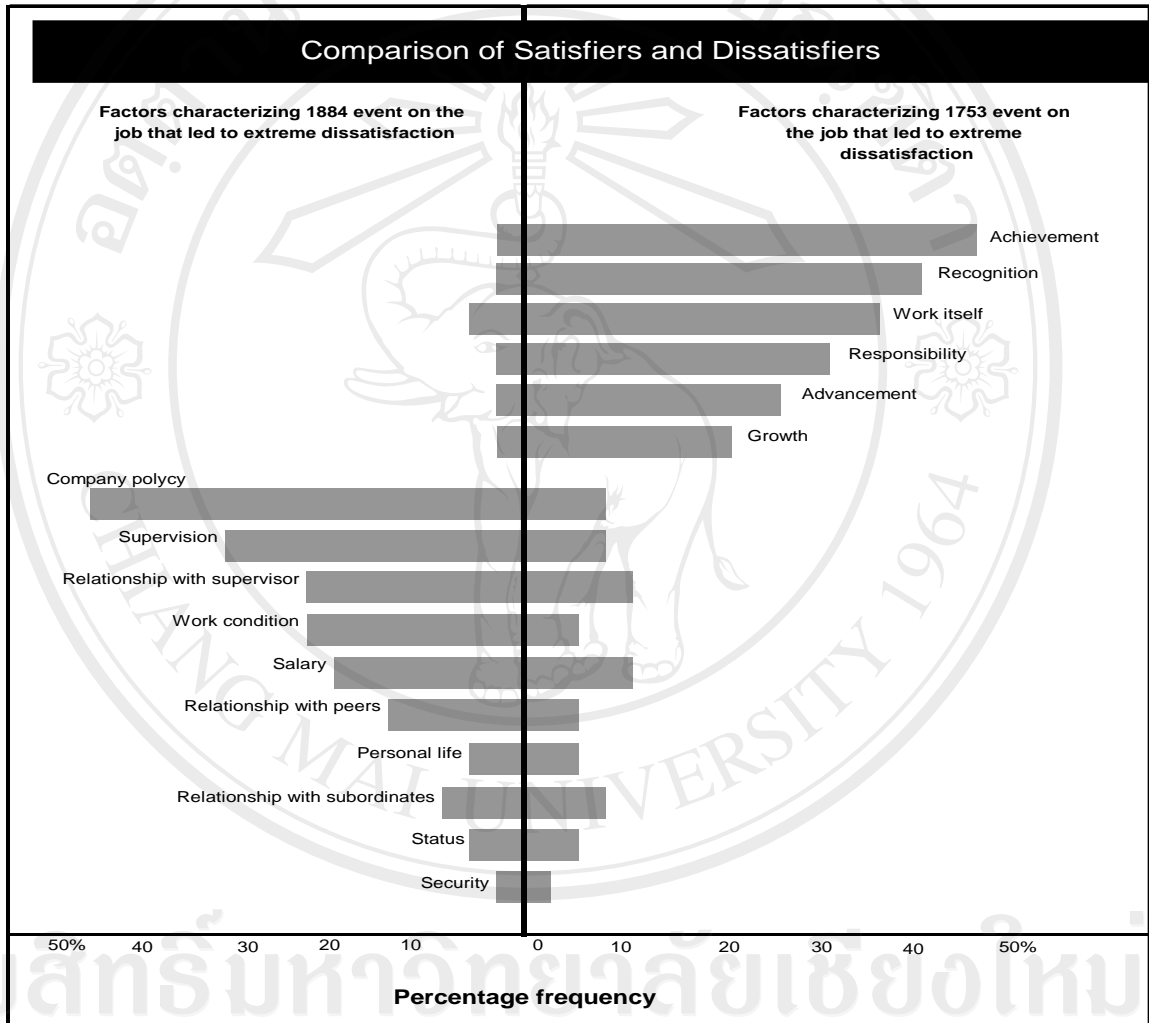
เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีก โดยผู้นั้นจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา ที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตาม และผลวิจัยชี้ว่ามนุษย์แต่ละคนมีระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจต่างกัน ทั้งนี้มีใช้ทุกคนที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงจากการทำงาน

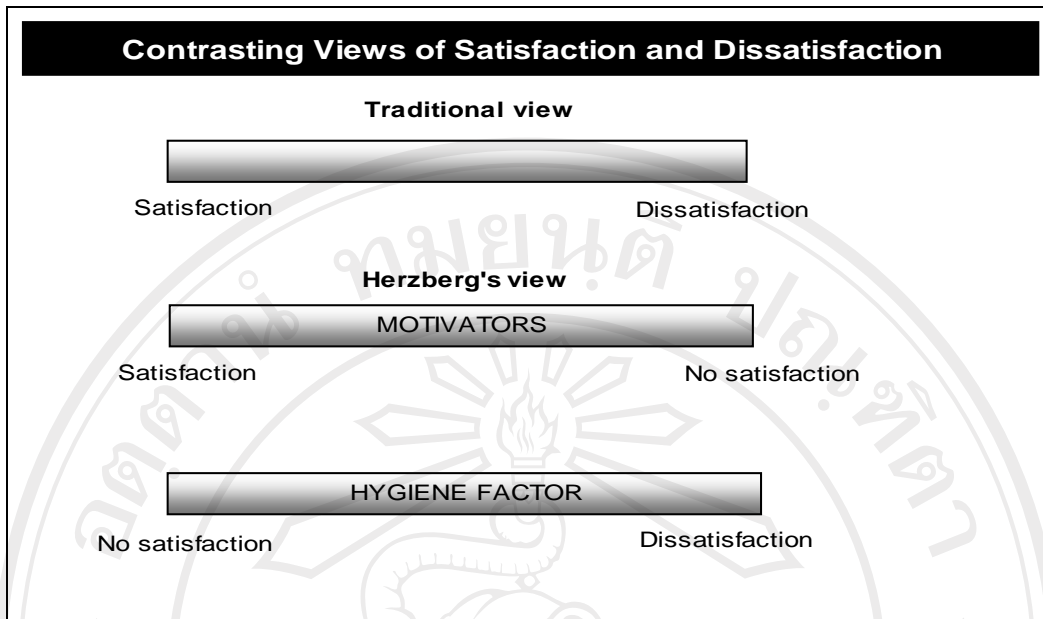
## 2. ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor)

บางคนเรียกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่ง ที่มาจากผลงานวิจัยของเฟรเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เฮร์ซเบิร์กได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิตเบอร์คของสหรัฐอเมริกาจำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีมากมาย ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบที่น่าสนใจว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่าส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job context) เฮร์ซเบิร์ก จึงสรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดยเฮร์ซเบิร์กเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ การได้มีความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) การได้รับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่งเฮร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance factors) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญคือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality

of supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working condition) และค่าจ้าง (Pay) เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยรวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)





ภาพที่ 2: ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน  
ที่มา: สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542: 78.

เฮร์ซเบอร์ก เชื่อว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮร์ซเบอร์กจึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

ตารางที่ 1 ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ และปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีเฮอรัชเบอร์รก

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (ลักษณะนอกเนื้องาน ตัวจูงใจภายนอก)	ปัจจัยจิตใจ (ลักษณะในเนื้องาน ตัวจูงใจภายใน)
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	ตัวงานเอง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความรับผิดชอบ
ความมั่นคงในงาน	
สภาพการทำงาน	
ค่าจ้าง	

ที่มา : สร้อยตระกูล ธรรมมานะ, 2542: 102.

จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหลายที่ได้กล่าวมาแล้วจะพบว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันบ้างก็เพียงประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎีก็ยังคงมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ต่อไปไม่จบสิ้น ดังนั้นในฐานะหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลจึงต้องรู้จักประยุกต์ประเด็นการจูงใจที่ทุกทฤษฎีมีความเห็นสอดคล้องกันนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม แต่มิได้หมายความว่าทุกประเด็นดังกล่าวจะสามารถใช้ได้กับทุกคนเพียงแต่มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น

อย่างไรก็ตามจากภาพดังกล่าวแม้ว่าแรงจูงใจจะมีความสำคัญต่อผลงาน (Job performance) ที่ออกมาก็ตาม แต่ทฤษฎีความคาดหวังยอมรับว่ายังมีปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญไม่น้อยต่อผลงานเช่นกัน ได้แก่

- 1) ทักษะและความสามารถของพนักงาน (Skills and abilities of employees) ซึ่งเป็นความจริงว่าแต่ละคนจะเหมาะสมกับงานไม่เหมือนกันเพราะมีความแตกต่างกันทางด้านทักษะและความสามารถ จึงเกิดหลักการทางบริหารว่า “Put the right man on the right job” หรือ “จัดคนให้ตรงกับงาน” ซึ่งจะเห็นได้ง่ายจากการคัดนักกีฬา เช่น นักบาสเกตบอลต้องสูง คล่องแคล่วแข็งแรง แต่นักยิมนาสติกไม่สูงแต่คล่องแคล่วแข็งแรงและทรงตัวดี เป็นต้น
- 2) การรับรู้บทบาทของตนเอง (Role perceptions) ทฤษฎีความคาดหวังเห็นว่าถ้าพนักงาน มีความรู้ความเข้าใจต่องานที่รับผิดชอบได้ดีจะทำให้ผลงานดีไปด้วย



กล่าวคือ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานของพนักงานต้องตรงกับบทบาทหน้าที่ซึ่งกำหนดโดยงาน ดังนั้นการไม่เข้าใจหน้าที่ที่แท้จริงจึงเป็นปัญหาพฤติกรรมองค์การอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจลดลงและองค์การได้ผลงานที่ไม่ดีด้วยเช่นกัน

- 3) การได้รับโอกาสในการทำงาน (Opportunities of perform job) แม้ว่าพนักงานจะมีความรู้ความสามารถสูง ตั้งใจที่จะทำงาน แต่ถ้าไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ เช่น ถูกกำหนดให้อยู่ในงานที่ไม่ตรงกับความสามารถที่มี ถูกกีดกันไม่ให้มีโอกาสดisplay ความสามารถเพราะเหตุจากการเมืองภายใน ถูกให้รับผิดชอบงานสำคัญโดยไม่ให้ทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของโอกาสทั้งสิ้นซึ่งมีส่วนกระทบต่อผลงานและกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น

จึงสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญในที่นี้ได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังถือว่าแรงจูงใจเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่กระทบต่อผลงาน แต่เมื่อแรงจูงใจรวมกับปัจจัยอื่น เช่น ทักษะและความสามารถของพนักงาน ความสามารถเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานและการได้รับโอกาสที่ดีที่เหมาะสมแล้ว เชื่อได้ว่าผลงานของพนักงานย่อมดีตามไปด้วย (สุเทพ, 2550)

## 2. บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบศูนย์ฯ

จากการปฏิรูประบบราชการส่งผลให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดให้กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานเดียวที่มีหน่วยงานถึงระดับอำเภอ และได้มอบหมายภารกิจหลัก 3 ภารกิจ คือ ภารกิจการถ่ายทอดเทคโนโลยี ภารกิจการจัดทำข้อมูลพื้นฐานการเกษตร ภารกิจการพยากรณ์ การเตือนภัยธรรมชาติ ภัยศัตรูพืช และภัยเศรษฐกิจ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2549)

### 1. การถ่ายทอดเทคโนโลยี

1) การจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล จากความต้องการของชุมชนรวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

2) ดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยเตรียมการก่อนการถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้แก่

- การจัดทำหลักสูตร การคัดเลือกเกษตรกร จัดทำกำหนดการ จัดเตรียมสถานที่และเอกสาร จัดหางบประมาณ และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์

- การสร้างกระบวนการเรียนรู้ของเกษตรกร ประสานงานและอำนวยความสะดวก รวมทั้งการสร้างบรรยากาศและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างการถ่ายทอดเทคโนโลยี

- การประเมินผลการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกษตรกรได้รับจากการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพของเกษตรกร

3) รายงานผลที่เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยการประมวลสรุปผลการเรียนรู้และความพึงพอใจของเกษตรกร ตลอดจนกิจกรรมหรือวิสาหกิจที่เกิดจากการถ่ายทอดเสนอต่อคณะกรรมการบริหารศูนย์ สำนักงานเกษตรอำเภอ และสำนักงานเกษตรจังหวัด และเมื่อสิ้นปีงบประมาณจัดทำรายงานผลการถ่ายทอดเทคโนโลยีในภาพรวมของศูนย์บริการ

4) จัดทำทะเบียนประวัติ โดยการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของเกษตรกรผู้ผ่านการถ่ายทอดเทคโนโลยีในแต่ละเรื่อง จัดแยกออกเป็นหมวดหมู่ตามสาขาอาชีพ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลของวิทยากรที่ถ่ายทอดความรู้ จัดแยกเป็นวิทยากรจากหน่วยงานราชการ และวิทยากรเกษตรกร

## 2. การจัดทำข้อมูลพื้นฐานการเกษตร

1) ข้อมูลพื้นฐานประจำตำบล โดยการรวบรวมข้อมูลประจำตำบลที่มีทั้งหมดมาปรับปรุงจัดทำในรูปแบบต่างๆ ที่เข้าใจง่าย เช่น รูปแผนที่ ตาราง รูปภาพ แล้วนำเสนอในเวทีชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำเป็นเอกสารข้อมูลหลักของตำบล เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการเกษตรประจำตำบลและการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

2) ข้อมูลภาวะการผลิตพืช ประมง ปศุสัตว์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม และผ่านการวิเคราะห์ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ ซึ่งควรจะต้องมีการจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทุก 2 เดือน

3) ข้อมูลทะเบียนเกษตรกรดำเนินการจัดทำทะเบียนเกษตรกรให้ครบทุกครัวเรือน รวมทั้งการปรับปรุงและตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เก็บรวบรวมไว้ที่ศูนย์บริการฯ

## 3. การพยากรณ์และการเตือนภัย

1) การพยากรณ์ ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามแบบรายงานการคาดคะเนผลผลิตไม้ผล จำนวน 8 ชนิด ได้แก่ ลิ้นจี่ ลำไย กาแฟ เงาะ มังคุด ทูเรียน มะม่วง และมะนาว

โดยการสำรวจและรายงาน 3 ช่วง คือ ช่วงติดดอก ช่วงติดผลอ่อน และช่วงให้ผลผลิตแล้วส่งให้อำเภอ และนำผลการคาดคะเนผลผลิตที่ได้รับจากจังหวัด อำเภอ แจ้งให้เกษตรกรทราบ

2) การเตือนภัยธรรมชาติ ภัยศัตรูพืช ภัยเศรษฐกิจ ดำเนินการ ดังนี้

2.1) เมื่อได้รับข้อมูลการเตือนภัยจากส่วนกลางผ่านจังหวัด อำเภอแจ้งให้เกษตรกรทราบก่อนเกิดเหตุการณ์ เช่น น้ำท่วม ฝนแล้ง ศัตรูพืชระบาด ราคาผลผลิตตกต่ำ เป็นต้น

2.2) เมื่อพบเหตุผิดปกติ หรือภัยเริ่มต้น เช่น น้ำท่วมฉับพลัน คลองชลประทานชำรุด เกิดโรคระบาดพืช สัตว์ ประมง ปริมาณผลผลิตมากเกินไปที่คาดคะเนไว้หลายเท่า การชุมนุมเรียกร้องของเกษตรกร เป็นต้น ให้แจ้งด่วนไปยังอำเภอและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ การรายงานภัย เช่น เมื่อเกิดภัยธรรมชาติ ภัยศัตรูพืช หรือภัยเศรษฐกิจ ให้รีบรายงานความเสียหายไปยังอำเภอภายใน 24 ชั่วโมง ให้มีการกลั่นกรองรายงานโดยรอบคอบตามระเบียบของทางราชการ โดยระดับตำบลต้องผ่านคณะกรรมการบริหารศูนย์บริการ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการติดตามนิเทศงานศูนย์ฯ นำร่อง 60 จังหวัดในเดือนมกราคม 2543 ของกรมส่งเสริมการเกษตร (2543) ในขั้นเตรียมการนั้นข้อมูลที่ศูนย์ฯ ยังขาดคือ ข้อมูลแผนที่แสดงพื้นที่ประสบภัย และข้อมูลวิถีตลาด ราคาปัจจัยการผลิต เนื่องจากผู้อำนวยการศูนย์ฯ ยังขาดความชำนาญในการวิเคราะห์ประมวลผลและการนำเสนอข้อมูล และในขั้นการเข้าถึงการแสวงหาคำตอบศูนย์ฯ เกือบร้อยละ 50 ยังไม่สามารถดำเนินการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายได้สำเร็จ เนื่องจากผู้อำนวยการศูนย์ฯ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจัดตั้งเครือข่าย ซึ่งควรเร่งจัดการอบรมให้ความรู้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ นำร่อง ส่วนในขั้นตอนถ่ายทอดและพัฒนานั้นพบว่า ยังมีการใช้ประโยชน์จากจุดสาคิดไม่มากนัก

กรมส่งเสริมการเกษตร (2543) รายงานว่า จากการติดตามนิเทศศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลเดือนเมษายน 2543 ของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ปัญหาต่างๆ ในแต่ละจังหวัดแตกต่างกันออกไป เช่น

1. เกิดความสับสนในแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดจากส่วนกลางซึ่งมีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. การโอนเงินงบประมาณไปให้จังหวัดเป็นไปด้วยความล่าช้าทำให้เกิดการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ไปเร่งในช่วงปลายปีงบประมาณและอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพของงานได้
3. เจ้าหน้าที่ยังไม่ทราบกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติในปี พ.ศ. 2543 อย่างชัดเจน
4. เกษตรกรบางส่วนเป็นสมาชิกกลุ่มหลายกลุ่มจะต้องเข้าประชุมบ่อย เกิดความเบื่อหน่าย
5. เกษตรกรยังขาดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์
6. ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ยังไม่มีความเข้าใจเรื่องการเลือกจุดสาธิต และการใช้จุดสาธิตให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเกษตรในชุมชน
7. จุดสาธิตบางจุดไม่ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ไม่มีประเด็นการถ่ายทอดที่ชัดเจน การประสานงานกับหน่วยงานอื่นมีน้อย บางจุดวิทยากรมีปัญหาด้านตลาด
8. แต่ละกิจกรรมการดำเนินการถ่ายทอดไม่ต่อเนื่อง ทำให้การขยายผลคาดหวังได้ยาก และสมาชิกกลุ่มความร่วมมือในการเรียนรู้มีจำนวนลดลง
9. เจ้าหน้าที่ในขณะนิเทศมีการกิจในงานประจำที่จะต้องรับผิดชอบมาก ทำให้การนัดหมายเพื่อออกติดตามนิเทศงานทำได้ยาก

ศูนย์ประสานงาน ศูนย์ฯ (2543) ได้ประเมินความคิดเห็นของเกษตรกรอำเภอที่มีต่อการติดตามนิเทศงานศูนย์ฯ ของทีมจังหวัด ซึ่งเกษตรกรอำเภอมีความเห็นด้วยมากในเรื่องของการช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีคุณภาพและเสร็จตามกำหนดเวลา ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดี ส่วนความคิดเห็นของผู้อำนวยการศูนย์ฯ เห็นว่าได้รับประโยชน์จากทีมติดตามนิเทศงานของจังหวัดมากในเรื่องของการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

พงศ์ชัย (2538) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลพบวา สวัสดิการการนิเทศงานและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานและปัญหาของเกษตรกรตำบล (ซึ่งปัจจุบันทำหน้าที่เลขานุการศูนย์ฯ) คือยังไม่ได้รับสวัสดิการเรื่องบ้านพัก และเบี้ยเลี้ยงน้อย การพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปอย่างยุติธรรม

สอิสร (2538) จากการศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของเกษตรกรตำบลในโครงการสนับสนุนแผนการผลิตของเกษตรกร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรตำบลในโครงการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนเกษตรกร ข้อมูลทางกายภาพ ข้อมูลทางชีวภาพ ข้อมูลทางเศรษฐกิจ และข้อมูลทางสังคมของ

เกษตรกร (2) การเตรียมการปรับและการนำเสนอทางเลือกทางการเกษตร (3) การรวบรวมและการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการของเกษตรกร การช่วยเกษตรกรวางแผนการผลิตและการประเมินผลกิจกรรม (4) การวางแผนสนับสนุนเกษตรกรและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่กระนั้นก็ดีเกษตรกรตำบลมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การบริการความรู้วิชาการแก่เกษตรกร เนื่องจากภารกิจที่มีอยู่เดิมและเกษตรกรเป้าหมายมีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งเกษตรกรยังอพยพโยกย้ายแรงงานอยู่เสมอ เวลาดำเนินการมีอยู่จำกัดทำให้เกษตรกรตำบลบางส่วนประสบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานในโครงการกล่าวคือ (1) เก็บรวบรวมข้อมูลประสบปัญหาได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ และข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากแบบสำรวจไม่สมบูรณ์ (2) การขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องนำมาประกอบการเตรียมและปรับทางเลือก (4) การบรรยายเพื่อนำเสนอทางเลือกแก่เกษตรกร ไม่มีเอกสารประกอบ จำนวนทางเลือกมีมาก เวลาทำความเข้าใจ และนำเสนอทางเลือกมีจำกัด (4) การจัดหาและการสนับสนุนปัจจัยการผลิตไม่ตรงตามแผน (5) การให้บริการความรู้วิชาการแก่เกษตรกรเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง (6) ขาดทักษะประสบการณ์ในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่เกษตรในพื้นที่ ประสิทธิ์ (2537) ได้รายงานว่าพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลตามการรับรู้ของเกษตรกรผู้นำคือ การติดต่อประสานงานไม่ต่อเนื่อง ขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ และการป้องกันกำจัดศัตรูพืชในบางเรื่อง ขาดความรู้ด้านการตลาดผลผลิตเกษตรและถ่ายทอดความรู้ไม่ตรงกับความต้องการของเกษตรกร