



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

การส่งเสริมการเกษตรผ่านระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรดิตถ์

Agricultural Extension Through Training and Visiting System of Agricultural Extension Officer in Uttaradit Province

กฤษณ์ราภัสสร รักษ์กันทาพัทธ์ (Kunthirapussorn Rankantapus)¹ บำเพ็ญ เขียวหวาน (Bumpen Keowan)²

สินีนุช คุรุทเมือง แสนเสริม (Sineenuch Khrutmuang Sanserm)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (2) ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (3) ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (4) ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร (5) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 72 ราย เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี กว่าครึ่งใช้รถยนต์ส่วนบุคคลเดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ (2) ความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้และระดับการได้รับข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่างๆ ของระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ของระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการถ่ายทอดความรู้และการเยี่ยมเยียนอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่นๆ และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการข้อมูลและด้านการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ (4) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัญหาเรื่องเจ้าหน้าที่มีภาระงานมาก นโยบายมีความเร่งด่วน มีปัญหามากกว่าด้านอื่นๆ สำหรับข้อเสนอแนะ ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น, ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน (5) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ด้านจุดแข็ง ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ, มีระบบจัดการฐานข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ จุดอ่อน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ โอกาส ได้แก่ เกษตรกรมีโอกาสได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ และอุปสรรค ได้แก่ ขาดสื่อ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

คำสำคัญ ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรดิตถ์

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช tongsa.soda@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช moo018683627@hotmail.com

³ อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช jijanr24@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

The objective of this research were to study (1) basic personal conditions of the agricultural extension officers (2) the knowledge and source of knowledge of the officers towards the training and visiting (T&V) system for agricultural extension (3) opinion and satisfaction to the T&V system for agricultural extension (4) problems and suggestions for the operations in the agricultural extension program (5) strengths, weaknesses, opportunities, threats and extension guidelines through the agricultural extension. The population of this study was 72 agricultural extension officers in Uttaradit province. Statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, minimum, maximum, standard deviation and ranking. The results of the research showed that: (1) in regards to the basic personal conditions of the agricultural extension officers, they mostly graduated with bachelor degree with the average salary of 27,723.75 Baht. The duration in working as the agricultural extension officer was mostly less than 5 years and more than half of them used cars as a transportation to go to their responsible sites. (2) Knowledge and knowledge source of agricultural extension officers on the agricultural extension training and visitation system: the agricultural extension officers expressed the opinion towards the knowledge and the knowledge receiving from various knowledge resources of the agricultural extension system in the overall picture at a high level. (3) Overall opinions on appropriateness of the agricultural extension system were at a high level with the knowledge transfer and visitation was at the higher level than other aspects. Overall, opinions on the agricultural extension system performance results that were at a high level such as the agricultural extension systems caused the officers to transfer knowledge through appropriate technology to farmers which were at a higher level in comparison with other issues. In regards to satisfaction, overall, the agricultural extension system was at a high level with information management and knowledge transfer at the higher level compared with other aspects. (4) At the overview point, the agricultural extension officers expressed opinions towards problems in the operation of the agricultural extension system at the highest level with the problem about officers' heavy workload and urgent policy execution as the most problematic. They suggestions included developing more knowledge for officers, supporting materials, equipments, computer, and transportation for the department to be ready to use. (5) Strengths, weaknesses, opportunities, threats and development guidelines in the agricultural extension system. The strengths were the knowledgeable officers, standardized information database management which were beneficial. The weakness included the lack of knowledge of the officers in transferring the knowledge. The opportunity was that the farmers had a chance to learn new innovation and the threat would be the lack of innovated materials and equipments. For the extension guideline, there should be the continuous extension for officers to become professional agricultural extensionist and the up-to-date database system development.

Keywords: Training and visiting system, Agricultural extension officer, Uttaradit Province



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

ระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นระบบที่มีวิธีการส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน กรมส่งเสริมการเกษตรได้นำระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system หรือ ระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน มาใช้ดำเนินการตั้งแต่ ปี 2520 และได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งปี 2559 ได้พัฒนาและปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยนำแนวทาง T&V system และการดำเนินงานต่างๆ ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานของเจ้าหน้าที่เกิดความชัดเจน และมีการทำงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system ได้มีการนำแนวคิดของการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ทั้งการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น มาประยุกต์ใช้ในระบบ รวมทั้งการใช้อาสาสมัครเกษตรกรเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้ระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการพัฒนาทักษะ และความรู้ เป็นผู้รอบรู้เรื่องการเกษตรด้านต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่เกษตรกร สามารถถ่ายทอดความรู้และผลักดันให้เกษตรกรพึ่งพาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี ดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ จังหวัด อำเภอ และตำบล ดำเนินการตามแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานตามคู่มือระบบส่งเสริมการเกษตร T&V system ทั้งการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียน การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล ซึ่งการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของจังหวัดอุดรธานีประสบปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ประสิทธิภาพการทำงานด้านการส่งเสริมการเกษตรน้อย และการดำเนินงานไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ตามแผนที่กำหนด รวมถึงภารกิจการปฏิบัติงานในพื้นที่มีมากและเร่งด่วนทำให้บริหารจัดการงานยาก

จากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องศึกษาระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ เป็นผู้รอบรู้เรื่องการเกษตรด้านต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่เกษตรกร สามารถถ่ายทอดความรู้และผลักดันให้เกษตรกรพึ่งพาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาระบบปฏิบัติงานตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
2. เพื่อศึกษา(ความคิดเห็น) ต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน
4. เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8 The 8th STOU National Research Conference

5. เพื่อศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร

ระเบียบวิจัย

ประชากรในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทั้งหมดในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 72 ราย เก็บข้อมูลจากการสอบถาม ประชากรทั้งหมด จำนวน 72 ราย โดยไม่สุ่มตัวอย่าง และการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม 2 ราย เกษตรอำเภอ 3 ราย และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 5 ราย รวม 10 ราย เพื่อร่วมการสนทนากลุ่ม จากนั้นตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.95 และ ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มที่จะเก็บข้อมูลในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้ ระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.956 ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร (แหล่งความรู้) ตามความคิดเห็น เท่ากับ 0.907 ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.940 ระดับความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.947 ระดับความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรการ เท่ากับ 0.918 และ ระดับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.933 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดหมวดหมู่ ข้อมูล การเปรียบเทียบ การอธิบาย และสรุปผล โดยอาศัยความสอดคล้องและความเป็นเหตุเป็นผล

ผลการวิจัย

1. สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 41.15 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สมรสอยู่ด้วยกันมากที่สุด รองลงมาคือเป็นโสด ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท ดำรงตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 48.6 มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 14.85 ปี ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 12.22 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 11.58 ปี จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ 1 ตำบล มากที่สุด ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ เฉลี่ย 27.85 กิโลเมตร กว่าครึ่งใช้รถยนต์ส่วนบุคคลเดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ

2. ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ในระดับมาก จำนวน 22 ประเด็น ได้แก่ 1) ถ่ายทอดความรู้ 3 ประเด็น ในด้าน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

วิชาการ ด้านสมรรถนะ และ ด้านแผนงาน/โครงการ 2) การเยี่ยมเยียน 9 ประเด็น แบ่งเป็น ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการเยี่ยมเยียน 5 ประเด็น ขั้นตอนการเยี่ยมเยียนเกษตรกร 2 ประเด็น และขั้นตอนการสรุปผลการเยี่ยมเยียน 2 ประเด็น 3) การสนับสนุน 2 ประเด็น 4) การนิเทศ 4 ประเด็น 5) การจัดการข้อมูล 4 ประเด็น สำหรับระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ แผนระดับจังหวัด และ แผนระดับเขต

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตรค่อนข้างดี เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการถ่ายทอดความรู้ สร้างการรับรู้ ในเวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตรบ่อยครั้ง และมีคู่มือในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ได้มีการร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร มีการถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียนเกษตรกร การได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ การติดตามนิเทศงาน และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรได้

2) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน จากแหล่งความรู้ต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นระดับมาก 13 ประเด็น ได้แก่ สื่อบุคคล 2 ประเด็น สื่อกิจกรรม 6 ประเด็น สื่อสิ่งพิมพ์ 2 สื่อออนไลน์ 3 สำหรับระดับปานกลาง 9 ประเด็น ได้แก่ สื่อบุคคล 1 ประเด็น สื่อกิจกรรม 2 ประเด็น สื่อสารมวลชน 2 ประเด็น สื่อสิ่งพิมพ์ 3 ประเด็น และสื่อออนไลน์ 1 ประเด็น

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีภาระงานมาก งานนโยบายเร่งด่วน ทำให้ต้องปรับแผนปฏิบัติงานตลอดเวลา ปัญหาของเกษตรกรบางรายต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาจากหลายหน่วยงาน ซึ่งยังทำได้น้อยเนื่องจากเวลาในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน ภาระงานของแต่ละหน่วยมีมาก ทำให้บริหารจัดการยาก

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมโครงการต้องบันทึกข้อมูลลงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทั้งสิ้น ทำให้เจ้าหน้าที่รุ่นเก่าปฏิบัติงานได้ยาก รวมถึงเกษตรกรส่วนใหญ่ยังไม่รู้เท่าทันเทคโนโลยี จึงต้องมีวิธีปรับแนวทางการส่งเสริมให้ทันสมัยและเข้าใจง่าย

ระบบส่งเสริมการเกษตรช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรที่วางไว้ เพราะทำให้ทราบสถานการณ์การผลิต และปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรง ปฏิบัติงานได้อย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระบบส่งเสริมการเกษตรสามารถนำมาใช้ได้จริงกับพื้นที่ เนื่องจากเป็นระบบที่มีความเน้นหนักในการพัฒนาเกษตรกรอย่างแท้จริง และเป็นระบบที่มีการถ่ายทอดความรู้โดยผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่ ลดระยะเวลาในการทำงาน สะดวก รวดเร็ว ซึ่งการนำระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียนมาใช้ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน

3.1 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับมาก 14 ประเด็น ได้แก่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

1) การถ่ายทอดความรู้ 4 ประเด็น คือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ต่างๆ และสามารถนำไปถ่ายทอดให้เกษตรกรได้ สำนักงานเกษตรอำเภอทุกอำเภอหมุนเวียนเป็นเจ้าภาพจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร ใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับ ร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาเชิงบริหารภายในจังหวัด และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทุกระดับให้มีทัศนคติที่ดีในงานส่งเสริมการเกษตร

2) การเยี่ยมเยียน 3 ประเด็น คือ มีการเตรียมการก่อนลงปฏิบัติหน้าที่ โดยวางแผนการเยี่ยมเยียนในพื้นที่ การเยี่ยมเยียนเน้นการนัดพบแบบกลุ่ม เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเกษตรกร และมีการกำหนดแผนการเยี่ยมเยียนที่เหมาะสม

3) การสนับสนุน 1 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จำเป็นต้องทราบ (1) งานวิชาการ พื้นฐาน (2) งานนโยบาย และ (3) งานประจำ

4) การนิเทศ 4 ประเด็น คือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ มีประเด็นการนิเทศงานที่เหมาะสม

5) การจัดการข้อมูล 2 ประเด็น คือ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า ระบบ T&V เป็นระบบที่ส่งเสริมด้านการเกษตรในทุกด้าน ทั้งด้านสมรรถนะวิชาการ โครงสร้าง ข้อมูล ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เจ้าหน้าที่รู้จักวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร และช่วยแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่ สะดวกในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 15 ประเด็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเกษตรกร การจัดการข้อมูลมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการและข้อมูลสารสนเทศ ต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ การถ่ายทอดความรู้ผ่านเวทีระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความเข้าใจในระบบส่งเสริมการเกษตร การวางแผนการเยี่ยมเยียนในพื้นที่เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการพัฒนาในทุกระดับ และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตร การจัดการข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์และพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้ การประสานการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การเยี่ยมเยียนเกษตรกร เป็นการพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรทั้งในลักษณะกลุ่มและรายบุคคล การนิเทศงานทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ Training and Visit System ใช้ได้ดีกับเกษตรกร การนิเทศงานเป็นการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถกำหนดแผนการเยี่ยมเยียนในแต่ละวันได้การส่งเสริมตามระบบ Training and Visit



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

System ทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และการส่งเสริมตามระบบ Training and Visit System ใช้ได้กับการส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นด้านความคิดเห็น ต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน เนื่องจากเป็นระบบการทำงานที่เข้าถึงเกษตรกรอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมด้านการเกษตรในพื้นที่ได้ มีการวางแผนการเยี่ยมเยียน เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ง่ายขึ้น

3.3 ความพึงพอใจ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับมาก 9 ประเด็น ได้แก่ 1) การถ่ายทอดความรู้ 3 ประเด็น คือ ด้านวิชาการ ด้านแผนงานโครงการ และ ด้านสมรรถนะ 2) การเยี่ยมเยียน 1 ประเด็น 3) การสนับสนุน 1 ประเด็น คือด้านวิชาการ 4) การจัดการข้อมูล 4 ประเด็น คือ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับทะเบียนเกษตรกร และฐานข้อมูลด้านการเกษตร, การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร เกี่ยวกับแผนการผลิตของเกษตรกร (แผนรายกลุ่ม,รายบุคคล) และการทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนาการเกษตร

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจมากต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแสดงให้เห็นถึงระบบการทำงานที่ชัดเจนมีขั้นตอน มีแผนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น รวมถึงการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกร นำไปประยุกต์ในการพัฒนาแปลงตนเองได้

ประเด็นความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นที่ดีต่อการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรโดยเน้นการนัดหมายแบบกลุ่ม มีการกำหนดประเด็นการถ่ายทอดความรู้ที่เกษตรกรสนใจ มีการถ่ายทอดความรู้ผ่านการจัดเวทีชุมชน และถ่ายทอดความรู้ให้ตรงกับความต้องการของเกษตรกร ส่งเสริมให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมสร้างองค์ความรู้ ร่วมพัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) และส่งเสริมการทำเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อลดต้นทุนการผลิต มีอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด

ประเด็นการบูรณาการของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน พบว่า

การประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นมีเป็นบางครั้ง เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมถ่ายทอดความรู้ด้วย และบางครั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานติดภาระกิจทำให้การบูรณาการการทำงานเป็นไปได้ยาก

การทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร มีการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาเกษตรกรในด้านต่างๆ เช่น พืช สัตว์ ประมง รวมถึงการจัดทำบัญชีครัวเรือน

4. ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร

4.1 ปัญหา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับมากที่สุด 9 ประเด็น เจ้าหน้าที่มีการกิจ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

มาก และได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก, นโยบายมีความเร่งด่วน มีการกำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้, หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่างๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว และไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด, ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และค่าเบี้ยเลี้ยงน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่, เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่, การปฏิบัติงานเป็นทีมไม่สามารถไปได้ครบทีมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามความเร่งด่วนของพื้นที่, การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้มาจากความสามารถโดยตรง ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน, นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน และวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ขาดครุ ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งาน

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นปัญหาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบ ผูกอบรมและเยี่ยมเยียนที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประสบปัญหา ดังนี้

- 1) การเปลี่ยนผู้บริหารทำให้มีการเปลี่ยนระบบส่งเสริมการเกษตรทำให้เจ้าหน้าที่ปรับตัวไม่ทัน
- 2) งานนโยบายต่างๆ มีความเร่งด่วนมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ และการแก้ไข ปัญหาไม่ต่อเนื่อง

- 3) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่เพียงพอต้องรับผิดชอบหลายตำบล
- 4) เจ้าหน้าที่ยังมีความรู้ ความชำนาญไม่มากพอ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร
- 5) การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- 6) การสนับสนุนค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

4.2 ข้อเสนอแนะ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการเกษตรแบบ T&V System ดังนี้

- 1) ด้านการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น, การถ่ายทอดความรู้ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย และ ควรสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้
- 2) ด้านการเยี่ยมเยียน ได้แก่ ควรมีการเยี่ยมเยียนเกษตรกรสม่ำเสมอ ตามที่ตั้งกลุ่มต่างๆ และ ควรเยี่ยมเยียนตามความเหมาะสมและตามประเด็นปัญหาไม่ควรกำหนดเป็นรายวัน
- 3) ด้านการสนับสนุน ได้แก่ ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน, ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่ และ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่
- 4) ด้านการนิเทศงาน ได้แก่ การติดตามนิเทศงานควรเป็นวันจันทร์กับวันศุกร์ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เจ้าหน้าที่มีการวางแผนและสรุปผลการดำเนินงาน และควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการติดตามนิเทศงานเพื่อความ สะดวก รวดเร็ว
- 5) ด้านการจัดการข้อมูล ได้แก่ ควรบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้สมบูรณ์ ก่อนให้พื้นที่ ดำเนินการ, ระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศควรจัดการให้ดีมีระบบเดียว และ การจัดเก็บข้อมูลควรมีความถูกต้องเป็น ปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

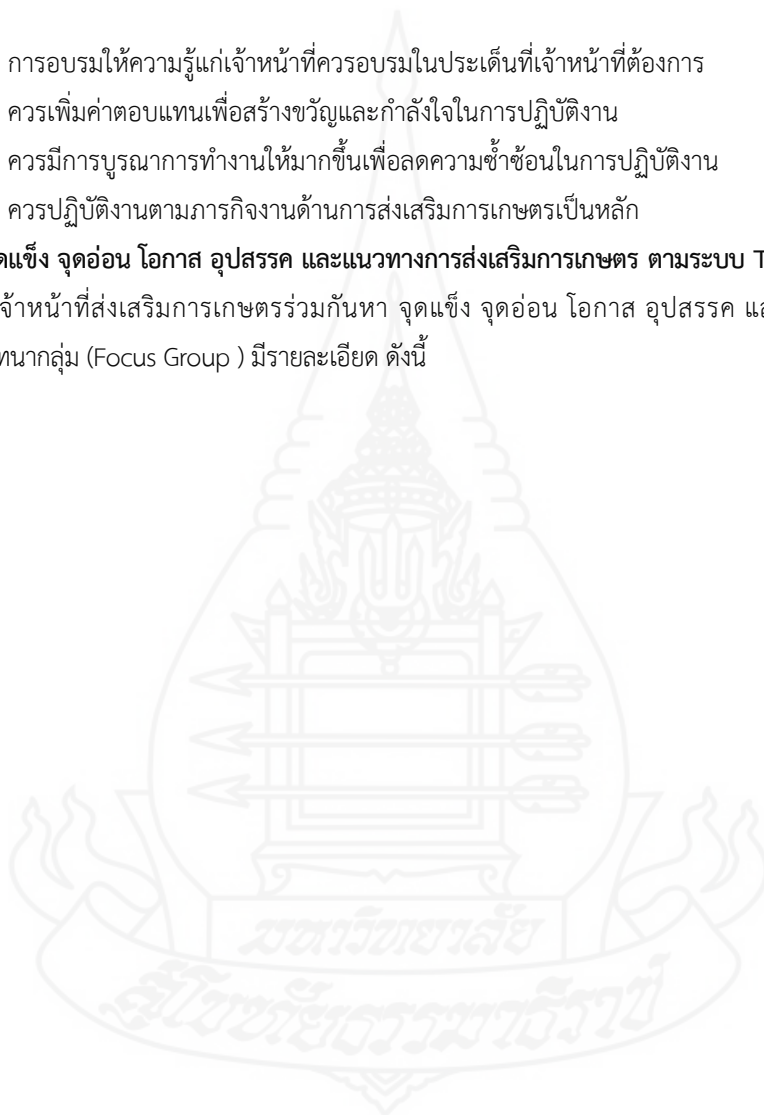
จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานตาม ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบผูกอบรมและเยี่ยมเยียน ดังนี้

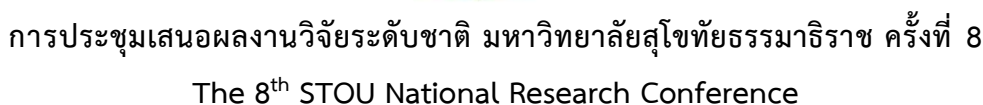


การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

- ปัจจุบัน
- 1) ควรปรับระบบส่งเสริมการเกษตร ในส่วนของการกำหนดแผนเยี่ยมเยียนให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน
 - 2) การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดระยะเวลาการใช้งานระบบส่งเสริมการเกษตร เช่น 2 ปี , 4 ปี
 - 3) การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ควรอบรมในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ต้องการ
 - 4) ควรเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 5) ควรมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
 - 6) ควรปฏิบัติงานตามภารกิจงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก
5. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ T&V System
- เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร่วมกันหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียด ดังนี้





สรุปแนวทางการส่งเสริมการเกษตร ตามระบบ T&V System ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก : ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : ได้แก่ พัฒนานองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ได้แก่ สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์เชิงรับ : ได้แก่ สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานรวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงาน

กลยุทธ์เชิงรุก : ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความ

951



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : ได้แก่ จัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร

3) ด้านการสนับสนุน (Supporting)

กลยุทธ์เชิงรุก : ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : ได้แก่ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์เชิงรับ : ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน

4) ด้านการนิเทศงาน (Supervision)

กลยุทธ์เชิงรุก : ได้แก่ ส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : ได้แก่ กำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ได้แก่ สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ

กลยุทธ์เชิงรับ : ได้แก่ สนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม

5) ด้านการจัดการข้อมูล (Data)

กลยุทธ์เชิงรุก : ได้แก่ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของรัฐ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้องโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ได้แก่ สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว

กลยุทธ์เชิงรับ : ได้แก่ สนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนสมบูรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผลจากการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง สอดคล้องกับอรุณช รัตนเลิศสกุล (2557, น. 57) ศึกษาการส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่MRCF ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง ส่วนอายุเฉลี่ย 41.15 ปี แตกต่างกับชุดิภาญจน์ คำนา (2557, น. 37) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 35.2 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น. 37) ศึกษาการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการศึกษาของเกษตรตำบล ส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สมรสอยู่ด้วยกันมากที่สุด สอดคล้องกับ ศรีณยา ชูรัตน์ (2556, น. 70) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.7 สมรสแล้ว ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,723.75 บาท ดำรงตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 48.6 ผู้วิจัยอธิบายว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นข้าราชการบรรจุใหม่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

จึงมีตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ 1 ตำบล มากที่สุด สอดคล้องกับ อรุณ รัตนเลิศสกุล (2557, น. 60) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลร้อยละ 64.0 มีจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 1 ตำบล ระยะทางจากสำนักงานเกษตรอำเภอถึงพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ เฉลี่ย 27.85 กิโลเมตร เจ้าหน้าที่กว่าครึ่งใช้รถยนต์ส่วนบุคคลเดินทางไปทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ยุพเรศ เชาววิทยา (2556, น. 38) พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่ มีรถยนต์เป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 65.4 ผู้วิจัยอธิบายว่าเจ้าหน้าที่ส่วนมากเป็นเพศหญิงมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด พื้นที่รับผิดชอบอยู่ไกลจากสำนักงาน และรถยนต์สำนักงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ทำให้ต้องใช้รถยนต์ส่วนตัวเพื่อสะดวกในการลงพื้นที่ติดต่อประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ

2. ความคิดเห็นต่อความรู้และแหล่งความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ผลการวิจัย พบว่า

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความรู้ที่ได้รับจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับ อรุณ รัตนเลิศสกุล (2557, น. 74) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย MRCF ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยมีความคิดเห็นต่อความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ได้แก่ ความคิดเห็นต่อความรู้ในการจัดทำแผนระดับจังหวัดและการจัดทำแผนระดับเขต ผู้วิจัยอธิบายว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการเกษตรในทุกระดับ ทั้งแผนของเกษตรกร และแผนของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรมีการแบ่งเป็นระดับ เช่น เจ้าหน้าที่ระดับตำบลจะจัดทำแผนระดับตำบล และระดับอำเภอ และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรของเกษตรกร แต่แผนพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดและระดับเขตจะเป็นเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและระดับเขตที่ได้รับมอบหมายดำเนินการ ทำให้เจ้าหน้าที่ระดับตำบลไม่ค่อยเข้าใจเนื่องจากไม่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ

2) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) จากแหล่งความรู้ต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชูติกาญจน์ คำนา (2557, น. 40-42) พบว่า แหล่งความรู้ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ด้านการสื่อสารมวลชน ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจากแหล่งความรู้ในประเด็นสื่อบุคคล ได้รับข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยอธิบายว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเหมือนกันได้ง่ายกว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาติดภารกิจไม่มีเวลาอธิบายทำความเข้าใจ สำหรับประเด็นสื่อกิจกรรม ผู้วิจัยอธิบายว่า สื่อกิจกรรม เป็นเวทีที่ใช้ถ่ายทอดความรู้ (Training) ในการพัฒนาบุคลากรผ่านเวทีต่างๆ ตามระบบส่งเสริมการเกษตร ที่จัดขึ้นในทุกระดับ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การชี้แจงทำความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอและแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่วนสื่อสิ่งพิมพ์มีประเด็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจากคู่มือระบบส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด รองลงมาเป็นเอกสารเผยแพร่ ผู้วิจัยอธิบายว่า กรมส่งเสริมการเกษตรทำคู่มือระบบส่งเสริมการเกษตรให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกคน รวมถึงเอกสารเผยแพร่ต่างๆ และสื่อออนไลน์ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลจาก line website และ video conference อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายว่า เนื่องจากปัจจุบันมีการใช้สื่อหลากหลายในการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบส่งเสริมการเกษตรเพิ่มมากขึ้นหลายช่องทางสามารถศึกษาหาความรู้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ด้วยตนเองได้ ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจระบบส่งเสริมการเกษตร โดยกรมส่งเสริมการเกษตรจะสร้างการรับรู้ระบบส่งเสริมการเกษตร ผ่านช่องทาง line website และ video conference ในการประชุมผู้บริหารระดับกรมเป็นประจำทุกเดือน

3. ความคิดเห็น และความพึงพอใจ ต่อระบบส่งเสริมการเกษตร รวมถึงความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ผลการวิจัย พบว่า

ความคิดเห็น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชูติกาญจน์ คำนา (2557, น. 51) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6 ในภาพรวมได้รับอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อผลจากระบบส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีทัศนคติต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายว่าอาจเป็นเพราะระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นระบบการทำงานที่เข้าถึงเกษตรกรอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมด้านการเกษตรในพื้นที่ได้ มีการวางแผนการเยี่ยมเยียน เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ง่ายขึ้น

ความพึงพอใจ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจต่อระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีณยา ชูรัตน์ (2556, น. 83-84) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายว่าระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน กระตุ้นเร่งรัด และติดตามการดำเนินงานในพื้นที่ ตลอดจนเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในระบบส่งเสริมการเกษตร พบว่า

ปัญหา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visit System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก และได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก นโยบายมีความเร่งด่วน มีการกำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ หลักเกณฑ์และกฎระเบียบต่าง ๆ ออกมาหลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว และไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ การปฏิบัติงานเป็นทีมไม่สามารถไปได้ครบทีมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามความเร่งด่วนของพื้นที่ รวมถึงนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความสับสน และ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ขาด ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งาน สอดคล้องกับ ยุพเรศ เชาววิทยา (2556 : น. 69) พบว่า ปัญหาของเกษตรกรตำบลต่อระบบส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ ควรปรับระบบส่งเสริมการเกษตร ในส่วนของการกำหนดแผนเยี่ยมเยียนให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น การถ่ายทอดความรู้ควรใช้สื่อที่เหมาะสมและ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ทันสมัย และ ควรสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ มากกว่านี้ ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่ และ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่, ควรเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยอธิบายว่าอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีประเด็นปัญหาต่างๆเหมือนกัน ได้แก่ภาระงานมากทั้งงานนโยบายกระทรวง กรม และงานภารกิจเร่งด่วน และวัสดุ อุปกรณ์ สื่อต่างๆ ที่มีอยู่ก็ขาดไม่พร้อมใช้งาน เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังไม่ได้เรียนรู้งานก็ต้องลงพื้นที่ปฏิบัติงาน จึงมีข้อเสนอแนะในประเด็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมาก

5. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการเกษตร ตามแบบ T&V System

การวิเคราะห์ SWOT ผลการวิจัย พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร โดยมีกลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงรับ กลยุทธ์เชิงป้องกัน และ กลยุทธ์เชิงแก้ไข ทั้ง 5 องค์ประกอบของระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน คือ ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training), ด้านการเยี่ยมเยียน (Visiting), ด้านการสนับสนุน (Supporting), ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และ ด้านการจัดการข้อมูล (Data) มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training) ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ, พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร, สร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มากขึ้นเพื่อช่วยต่อการปฏิบัติงาน, สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงาน

ด้านการเยี่ยมเยียน (Visiting) ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ได้ตรงจุด สร้างความมั่นใจให้แก่เกษตรกร, จัดระบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่และให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการเกษตร

ด้านการสนับสนุน (Supporting) ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณในการฝึกทักษะการส่งเสริมการเกษตรให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ, พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นนักส่งเสริมมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง, สนับสนุนงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน

ด้านการนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์, กำหนดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน, สร้างทีมงานให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ, สนับสนุนการทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านการจัดการข้อมูล (Data) ได้แก่ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการช่วยเหลือเกษตรกรได้ตามนโยบายของรัฐ, จัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้องโดยให้เกษตรกรมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง, สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงระบบเดียว, สนับสนุนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนสมบูรณ์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษา พบว่าประเด็นที่ควรเสนอแนะ มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Training)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ ควรปรับปรุงการให้ข้อมูลจากสื่อสารมวลชน (วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์) และสื่อสิ่งพิมพ์ (ป้ายประชาสัมพันธ์ หนังสือพิมพ์ และวารสาร) รวมถึงควรถ่ายทอดความรู้โดยการใช้สื่อที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อสร้างการรับรู้ได้ง่ายขึ้น ได้แก่ สื่อออนไลน์

2) ส่วนของหน่วยงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ต้องการ ควรปฏิบัติงานตามภารกิจงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น และควรสร้างการรับรู้ด้านนโยบายเร่งด่วนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านการเยี่ยมเยียน (Visiting)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ ควรมีการเยี่ยมเยียนเกษตรกรสม่ำเสมอ ตามที่ตั้งกลุ่มต่างๆ และ ควรเยี่ยมเยียนตามความเหมาะสมและตามประเด็นปัญหาไม่ควรกำหนดเป็นรายวัน และควรสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

2) ส่วนของหน่วยงาน ควรปรับระบบส่งเสริมการเกษตร ในส่วนของการกำหนดแผนเยี่ยมเยียนให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน และควรมีการบูรณาการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุน (Supporting)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) ส่วนของหน่วยงาน ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน และ ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องตามระยะเวลาการผลิตของเกษตรกรในพื้นที่

1.4 ด้านการนิเทศงาน (Supervision)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการติดตามนิเทศงานเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ทันสถานการณ์

2) ส่วนของหน่วยงาน ควรมีการติดตามนิเทศงานในวันจันทร์กับวันศุกร์ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เจ้าหน้าที่มีการวางแผนและสรุปผลการดำเนินงาน

1.5 ด้านการจัดการข้อมูล (Data management)

1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ ควรจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2) ส่วนของหน่วยงาน ควรบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้สมบูรณ์ ก่อนให้พื้นที่ดำเนินการ และ ระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศควรจัดการให้มีความเป็นระบบเดียว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรแบบฝักรอบรมและเยี่ยมเยียน ในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของแต่ละพื้นที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับระบบส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่แตกต่างกัน ทำให้การยอมรับแตกต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบระบบการทำงานของหน่วยอื่นกับระบบส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากระบบการทำงานของแต่ละหน่วยกำหนดแตกต่างกัน อาจมีแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ได้ เพื่อพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลระบบการทำงานทุกด้าน เนื่องจากจะทำให้ได้ข้อสรุปและแนวทางที่ครอบคลุม เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชุดิกาญจน์ คำนา. (2557). การดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเขตที่ 6

(วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ยุพเรศ เชาววิทยา. (2556). การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ศรัณยา ชูรัตน์.(2556). ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตร

จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อรนุช รัตนเลิศสกุล.(2557). การส่งเสริมการผลิตพืชผักปลอดภัยตามระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ MRCF ของสำนัก

ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.