

โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาท ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ณัฏฐา พลเสน¹ จินดา ขลิบทอง²
เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ³ รุจ ศิริสัญลักษณ์⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 2) วิเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร 3) สังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร และ 4) พัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 324 คน จากนักส่งเสริมการเกษตร, และเกษตรกรที่เป็นประธาน, รองประธาน, เลขา, เภรัญญิก และปฏิคม ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร และบทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรโดยรวมระดับปานกลาง บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมี 3 บทบาท คือ บทบาทผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และบทบาทนักเสริมสร้างองค์กร โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การพัฒนาด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการปรับ Growth Mindset การพัฒนาจากระบบบริหารองค์การซึ่งต้องพัฒนาใน 3 ส่วน คือ สภาพแวดล้อมบุคลากร ความผูกพันของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

คำสำคัญ: นักส่งเสริมการเกษตร; การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ณัฏฐา พลเสน, จินดา ขลิบทอง, เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ และรุจ ศิริสัญลักษณ์. (2563). โมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(3), 633-649.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
9/9 หมู่ที่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120, ประเทศไทย
อีเมล: pinky.natja@gmail.com

^{2,3} สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

⁴ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Extension Workers Development Model for Role in Community Enterprises Extension and Development

Nattha Polsen¹ Jinda Khlibtong²

Chalerm Sak Toomhirun³ Ruth Sirisunyaluck⁴

Abstract

This research aims to 1) analyze performance related factors of agricultural promotion workers in promotion and development of community enterprises. 2) analyze the role of agricultural promotion workers. 3) synthesize the role of agricultural promotion workers and 4) develop agricultural promotion worker development model for role in community enterprises promotion and development. Population sampling was 334 agricultural promotion workers, and Farmers who were presidents, Vice presidents, secretaries and treasurers. Quantitative and qualitative data analysis were used.

Research results were as follows that the support from the organization (budget, material and management) and the expected role had a positive relationship with the role of agricultural promotion workers in community enterprises at 0.05 statistical significance. The performance role of agricultural promotion workers in overall was in the medium level. Roles of agricultural promotion workers in promotion and development of community enterprises comprises of 3 aspects; change advisers, disseminating academic information, and reinforcement of organization. The agricultural promotion workers development model for the role in community enterprises and development comprises of 3 parts ; self-development by adjusting Growth Mindset, the development of the organization management system which must develop in 3 parts: environment of personnel, commitment of personnel, and human resources development and leaders.

Keywords: Agricultural promotion workers; Community Enterprises Promotion and Development

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Polsen, N., Khlibtong, J., Toomhirun, C., & Sirisunyaluck, R. (2020). Extension workers development model for role in community enterprises extension and development. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 10(3), 633-649.

¹ Doctor of Philosophy Program in Agricultural and Cooperatives, Sukhothai Thammathirat Open University
9/9 Moo 9 Bangpood, Pakkret, Nonthaburi 11120, Thailand
E-mail: pinky.natja@gmail.com

^{2,3} School of Agriculture and Cooperatives Sukhothai Thammathirat Open University

⁴ Faculty of Agriculture, Chiang Mai University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยจากที่ผ่านช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา รัฐบาลได้นำแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่เน้นการพึ่งพาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจพอเพียง กระตุ้นเศรษฐกิจระดับรากหญ้าและกระจายโอกาสการประกอบอาชีพให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ โดยมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการดำเนินงานในลักษณะของการรวมกลุ่มผลิต เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในการผลิต การบริหารการจัดการ การตลาด ตลอดจนความเข้มแข็งทางการเงิน ให้สามารถผลิตสินค้าโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วยการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 โดยกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ดูแล ในส่วนของการรับจดทะเบียน สนับสนุนองค์ความรู้และข้อมูลทางวิชาการ การพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิต พัฒนาระบบบริหารจัดการ การส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งทุน ขยายโอกาสด้านการตลาด และเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย ตลอดจนเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเกิดความมั่นคงและสามารถพึ่งพาตนเองได้และพร้อมสำหรับการแข่งขันทางการค้าในอนาคต ไม่ว่าในระดับใด โดยนักส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริม ส่งต่อนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติแก่เกษตรกร (Prayongsub, 2010)

ปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนที่อนุมัติการจดทะเบียนแล้วตัดยอด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560 นั้น มีผลการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศ พบว่า มีวิสาหกิจชุมชนระดับดี คิดเป็นร้อยละ 28.70 วิสาหกิจชุมชนระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.93 และวิสาหกิจชุมชนระดับต้องปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 19.36 (Department of Agricultural Extension, 2017) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างพลวัต ที่จะส่งผลต่อการ

ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน นั่นคือ การรวมตัวและแตกตัวของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาครัฐได้เริ่มผลักดันการนำโมเดล Thailand 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีการบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนแบบดั้งเดิม ให้เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทันสมัย (Smart SMEs) ซึ่งสามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าในสินค้าและบริการ มีความสามารถทางการค้าขาย สามารถเข้าถึงตลาดในประเทศ ตลาดอาเซียน และโลก ทำให้รายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมีอนาคต (Rewtrakunpibun, 2016)

ดังนั้น การปรับตัวการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้เกิดการพัฒนาเป็นไปตามนโยบายภาครัฐได้อย่างสำเร็จ ที่ผ่านมการนำนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไปปฏิบัติโดยนักส่งเสริมการเกษตรนั้น พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการวิสาหกิจชุมชน อีกทั้งบทบาทการสนับสนุนการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนยังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จึงมีส่วนทำให้การสนับสนุนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนยังไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ (Uthako, 2007) จากความสำคัญเชิงนโยบาย และสภาพปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ดังกล่าว ซึ่งหากได้รับการปรับปรุงและพัฒนา โดยเริ่มจากนักส่งเสริมการเกษตรที่นับว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของประเทศ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนั้นมีองค์ประกอบ 3 ส่วนหลัก คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบบริหารองค์การ และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา

(Khlibtong & Polsen, 2017) ได้ถูกนำไปพัฒนาเป็นโมเดลเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเป็นพลวัตร อันจะส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของประเทศได้ทุกยุคทุกสมัยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
3. เพื่อสังเคราะห์บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
4. เพื่อพัฒนาโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเกษตรอำเภอในพื้นที่ 8 จังหวัด ดังนี้ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์
2. ขอบเขตด้านประชากร นักส่งเสริมการเกษตรผู้บังคับบัญชา และเกษตรกร ในพื้นที่ 8 จังหวัดเขตภาคตะวันตก
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาได้แก่ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน, บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน, ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร

และโมเดลการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นักส่งเสริมการเกษตรใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
2. หน่วยงานด้านส่งเสริมการเกษตรสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
3. เกษตรกรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากนักส่งเสริมการเกษตรได้ตรงตามความต้องการในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักส่งเสริมการเกษตร เป็นนักพัฒนาที่มาจากนอกชุมชน อาจจะมาจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ที่เข้ามาทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ซึ่งมีทั้งที่เป็นบุคลากรสังกัด หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยบทบาทและหน้าที่มีลักษณะที่เหมือนกัน แต่ต่างกันในเรื่องวัตถุประสงค์ เทคนิค และวิธีการในการโน้มน้าวจิตใจของเกษตรกร บทบาทนักส่งเสริมโดยทั่วไปจึงสามารถแบ่งออกเป็น 8 บทบาท (Khlibtong & Polsen, 2017) ดังนี้ บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่ปรึกษา บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด บทบาทนักปฏิบัติ, บทบาทนักจัดการองค์กร บทบาทนักประสานงาน บทบาทนักประชาสัมพันธ์ และบทบาทนักวิจัยและพัฒนา

วิสาหกิจชุมชน คือการประกอบกิจการของคนในชุมชน โดยอาศัยทรัพยากรในชุมชนเป็นหลักผสมผสานกับเทคโนโลยีในการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อการพึ่งพาตนเองและสร้างรายได้ของชุมชน ด้วยการจัดการทุกอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการรับรองภายใต้ พ.ร.บ.

ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 นอกจากนี้การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนนั้น เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนากิจการ วิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นขั้นตอนด้วยตนเอง โดยนักส่งเสริมการเกษตรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้อำนวยการความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนและช่วยประสาน เพื่อเชื่อมโยงการทำงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการทำงานร่วมกับวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตรนั้น จะมีหลักและวิธีการทำงานร่วมกับวิสาหกิจชุมชน มี 3 ขั้นตอนหลักๆ คือ หลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มพื้นฐาน หลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มก้าวหน้า และหลักและวิธีการทำงานกับกลุ่มเครือข่าย (Department of Agricultural Extension, 2017, p. 7)

บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นบทบาทเดียวกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรโดยทั่วไปมี 8 บทบาท (Khlibtong & Polsen, 2017) ได้แก่ (1) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชน การสร้างแรงบันดาลใจให้เกษตรกร การกระตุ้นทางปัญญาให้แก่เกษตรกร และสร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ (2) บทบาทที่ปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสัมพันธภาพ กับวิสาหกิจชุมชน วิเคราะห์ชุมชน กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และมีการติดตามผลจากการให้คำปรึกษานั้น (3) บทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนการถ่ายทอด การดำเนินการถ่ายทอด และมีการประเมินผลการถ่ายทอดความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน (4) บทบาทนักปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้แก่วิสาหกิจชุมชนใน

รูปแบบต่างๆ ส่งเสริมการประเมินทางเลือกระหว่างสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และส่งเสริมการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิสาหกิจชุมชนเอง (5) บทบาทนักจัดการองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการศึกษาวิสาหกิจชุมชน การสร้างความเข้าใจ จัดเวทีเรียนรู้ พาไปดูงานตลอดจนประสานงานภาคีเพิ่มร่วมสรุปบทเรียนพร้อมติดตามวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง และจัดเวทีเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน (6) บทบาทนักประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการแก่วิสาหกิจชุมชน และการประสานงานระหว่างวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายร่วมกัน (7) บทบาทนักประชาสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นเป้าหมายให้เกิดการปฏิบัติ การป้องกันการเข้าใจผิดในด้านวิชาการ หรือข้อเท็จจริง การเสนอข่าวเมื่อเหตุการณ์ด่วน และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการยอมรับ และ (8) บทบาทนักวิจัยและพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการร่วมกับวิสาหกิจชุมชนวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ ค้นหาและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และวิเคราะห์สังเคราะห์ สรุปผล และนำผลไปพัฒนาสู่เกษตรกร

ทั้งนี้ ในแต่ละบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้สอดคล้องตามการนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นให้พัฒนาวิสาหกิจชุมชนดั้งเดิมสู่การเป็น Smart SMEs ใน 7 ด้าน (Pantasen, 2011) ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารสมาชิก ด้านกระบวนการบริหารการตลาดและเครือข่าย ด้านกระบวนการบริหารการเงิน ด้านกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต ด้านกระบวนการผลิตและการใช้แรงงาน ด้านกระบวนการใช้วัตถุดิบ และด้านกระบวนการบริหารสวัสดิการชุมชน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรยังต้องทำงานบนความคาดหวัง

ของตนเอง ของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเกษตรกรหรือวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ หรือเรียกได้ว่าเป็นบทบาทที่นักส่งเสริมเกษตรควรปฏิบัติ ในตามทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท เรียกว่า บทบาทที่คาดหวัง (perceived role) เป็นบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่ง เชื่อหรือหวังว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ แต่ยังไม่ได้กระทำซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ (ไม่มีอยู่ในระเบียบ, กฎหมาย) และบทบาทที่กระทำจริง นอกจากนี้บทบาทที่ควรกระทำยังขึ้นกับความแตกต่างขององค์กร ความคิดนึก ประสบการณ์ และการรับรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน Herzberg ได้วิจัยและได้สรุปทฤษฎีดังกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจที่เรียกว่า Motivators และปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ที่เรียกว่า Hygiene Maintenance Theory หมายถึง สิ่งที่สูงใจให้ปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, p. 157) ดังนี้ (1) ปัจจัยจูงใจ Motivators Factors เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และ (2) ปัจจัยค้ำจุน Hygiene หรือ Maintenance Factors ปัจจัยนี้ไม่ใช่ที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และไม่ใช่ว่าปัจจัยจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยเบื้องต้นเท่านั้น ถ้าองค์กรใดไม่มีปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีปัจจัยนี้อย่างเพียงพอก็จะทำให้เกิดความพอใจเท่านั้น มิได้เป็นการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน, สัมพันธภาพกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การปกครองบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร, สภาพการแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน, สถานภาพของวิชาชีพ, ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักส่งเสริมเกษตร

การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งในด้านปัจจัยการบริหาร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งความสำเร็จของการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน (administrative resources) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญ 4 ประการ คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการบริหารจัดการ (management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4 M's การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร เพราะว่าการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยคน เงินวัสดุสิ่งของ และการบริหารจัดการที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญไม่ว่าการบริหารนั้น จะเป็นการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจก็ตาม (Yoosabai, 2011, p. 34)

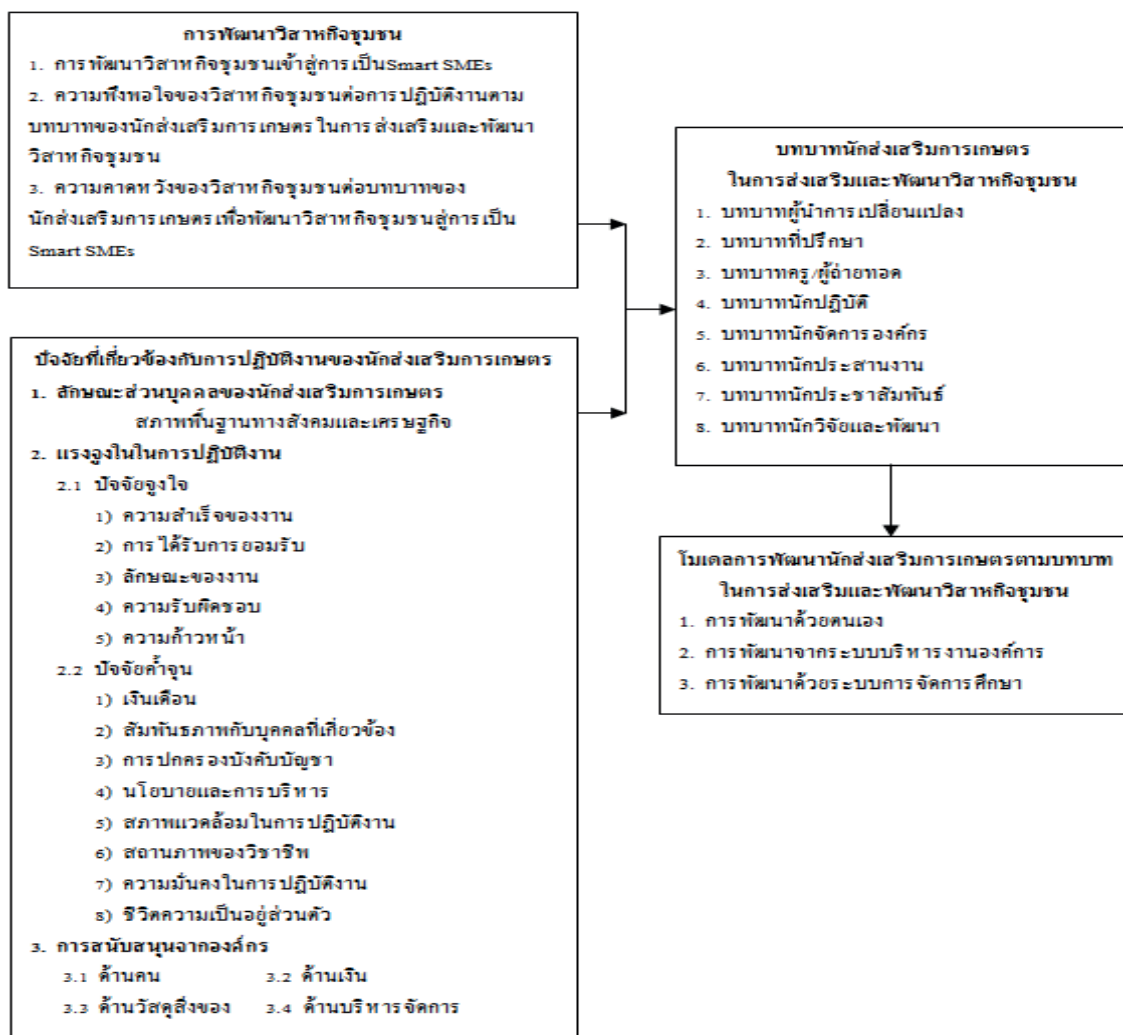
การที่นักส่งเสริมการเกษตรจะเป็นบุคลากรที่พร้อมในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และโดยเฉพาะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและปัญหาต่างๆ ค่อนข้างจะซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้แบบบูรณาการในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาต่างๆ ภายในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้ชุมชนเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สุด ซึ่งแนวทางการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรแบ่งเป็น 3 ด้านคือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบการบริหารขององค์กร การพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา (Khlibtong & Polsen, 2017)

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (2) การพัฒนา

วิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และ (3) บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (mixed method) ประชากร ประกอบด้วย (1) นักส่งเสริมการเกษตรสังกัด กรมส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในระดับอำเภอของพื้นที่เขตภาคตะวันตก 8 จังหวัด มีจำนวนทั้งหมด 324 คน (2) ผู้บังคับบัญชาของนักส่งเสริมการเกษตร 62 คน (ผู้บังคับบัญชา 1 คนต่อ 1 อำเภอ ปกครองบังคับบัญชานักส่งเสริมมากกว่า 1 คน) และ (3) เกษตรกร (best practices) ที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ซึ่งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาจากนักส่งเสริมการเกษตร และได้รับการคัดเลือกเป็นวิสาหกิจชุมชนดีเด่นระดับจังหวัด ปี 2559 และ 2560 ของ 8 จังหวัดในเขตภาคตะวันตก

ส่วนการกำหนดตัวอย่าง ดังนี้ (1) ตัวอย่างนักส่งเสริมการเกษตรใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ตัวอย่าง 182 คน และ (2) เกษตรกรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยคัดเลือกตัวอย่างจากผู้ที่เป็นประธาน รองประธาน เลขา เหรัญญิก และปลัดของแต่ละวิสาหกิจชุมชนที่เป็นประชากรศึกษารวมทั้งสิ้น 80 คน จากทั้งหมด 16 กลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และประเด็นคำถามสนทนากลุ่ม ทดสอบเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจและแนะนำแก้ไข และหาค่าความเชื่อมั่นจากนักส่งเสริมการเกษตร ผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกร จำนวนอย่างละ 30 คน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอน บาค (Cronbach's alpha Coefficient) ซึ่งผลค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามของนักส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.98 จากแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชานักส่งเสริมการเกษตร เท่ากับ 0.98 และจากสัมภาษณ์เกษตรกร

เท่ากับ 0.86

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพรรณนา สถิติอนุมาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จำแนกจัดหมวดหมู่ หาความความเชื่อมโยงข้อมูลในการพัฒนาโมเดลการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การแปลผลระดับโดยค่าน้ำหนักเฉลี่ย ดังนี้ 1.00-1.80 = ระดับน้อยที่สุด 1.81-2.60 = ระดับน้อย 2.61-3.40 = ระดับปานกลาง 3.41-4.20 = ระดับมาก 4.21-5.00 = ระดับมากที่สุด ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Multiple Regression analysis และ Pearson Correlation-Coefficient กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากนั้นใช้สถิติ Factor Analysis และการหมุนแกนวิธีแวนเดอร์เวเกอ โดยเกณฑ์ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ต้องมีค่ามากกว่า 1 (Palanan, 2018) เพื่อวิเคราะห์สกัดองค์ประกอบบทบาท และจัดกลุ่มบทบาทใหม่ที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 56.6 มีอายุเฉลี่ย 44 ปี สถานภาพสมรสร้อยละ 52.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 75.3 สาขาที่เรียนเป็นส่วนใหญ่ คือ สาขาเกษตรศาสตร์(ด้านพืช) ร้อยละ 41.2 ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 17 ปี ระดับรายได้เฉลี่ย 29,513 บาท/เดือน รายได้อื่นๆ เฉลี่ย 1,386 บาท/เดือน และภาระหนี้สินเฉลี่ย 397,728 บาท/เดือน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนพบว่า แรงจูงใจโดยรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ซึ่งแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ คือ นักส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.81$) อยู่ในปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีส่วนทำให้ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) คือ บุคลากรในสำนักงานเกษตร ของนักส่งเสริมการเกษตรร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ในกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.55$) คือ สำนักงานเกษตรของนักส่งเสริมการเกษตรได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ

2. บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า ระดับการพัฒนาโดยรวมปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$) ซึ่งการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากชุมชนและเกษตรกร ส่วนแต่การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 1.06$) อยู่ในบทบาทนักวิจัยและพัฒนา คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และนำไปพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน

3. บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามตัวอย่าง ได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร และผู้บังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แตกต่างกันในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Sig 2-tailed = 0.014) บทบาทที่ปรึกษา (Sig 2-tailed = 0.05) และบทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด (Sig 2-tailed = 0.021) โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรสูงกว่าผู้บังคับบัญชา ส่วนบทบาทอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) อยู่ในบทบาทที่ปรึกษา คือ การสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และระดับปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.00$) อยู่ในบทบาทนักจัดการองค์กร คือ การร่วมสรุปบทเรียน ติดตามวิสาหกิจชุมชนต่อเนื่อง

บทบาทที่คาดหวังของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) ซึ่งบทบาทที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.88$) อยู่ในบทบาทที่ปรึกษา คือ การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจชุมชน อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อบทบาทที่ปรึกษาของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา เวลาที่มีปัญหาในสิ่งที่ไม่สามารถแก้ไขได้เอง ส่วนบทบาทที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐานความสามัคคีในหมู่คณะ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ) และบทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ดู

ตาราง 1 และตาราง 2) ส่วนการพัฒนวิสาหกิจชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ดูตาราง 3)

ตาราง 1

การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมีผลต่อบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	p-value
การสนับสนุนจากองค์กร			
1. ด้านงบประมาณ	0.366	5.660	0.000*
2. ด้านวัสดุสิ่งของ	0.152	2.046	0.042*
3. ด้านบริหารจัดการ	0.220	3.676	0.000*
ค่าคงที่	1.249	3.148	0.002*

$R^2 = 0.398$, SEE = 0.60335, F = 23.235, Sig. of F = 0.000

หมายเหตุ: $R^2 = 0.398$ หมายถึง ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 39.8 ซึ่งในตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ โดยทั้งตัวแปร 3 ตัวนั้น มีผลในเชิงบวกต่อตัวแปรตาม

ตาราง 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

บทบาทที่คาดหวัง	
บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร	Correlation coefficient
ในการส่งเสริม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	Sig. (2-tails)
	0.211*
	0.004

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้หมายความว่า บทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ทาง

บวกกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตร ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน		
บทบาทนักส่งเสริมการเกษตร	Correlation coefficient	0.124 ^{ns}
ในการส่งเสริม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	Sig. (2-tails)	0.273

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้หมายความว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

บทบาทที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร พบว่าบทบาทที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจ

ชุมชนมี 3 บทบาท ได้แก่ (1) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และ (3) บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร ซึ่งทั้ง 3 บทบาทเป็นบทบาทใหม่ที่เกิดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการหมุนแกนวิธีแวนแมกซ์ พบว่ามีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

จำนวนตัวประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละตัวประกอบของบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร

ค่าประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigen)	ร้อยละความแปรปรวน (%of Variance)	ร้อยละความแปรปรวนสะสม (Cumulative)
WR 1	22.312	69.725	69.725
WR2	1.628	5.087	74.812
WR 3	1.205	3.766	78.577

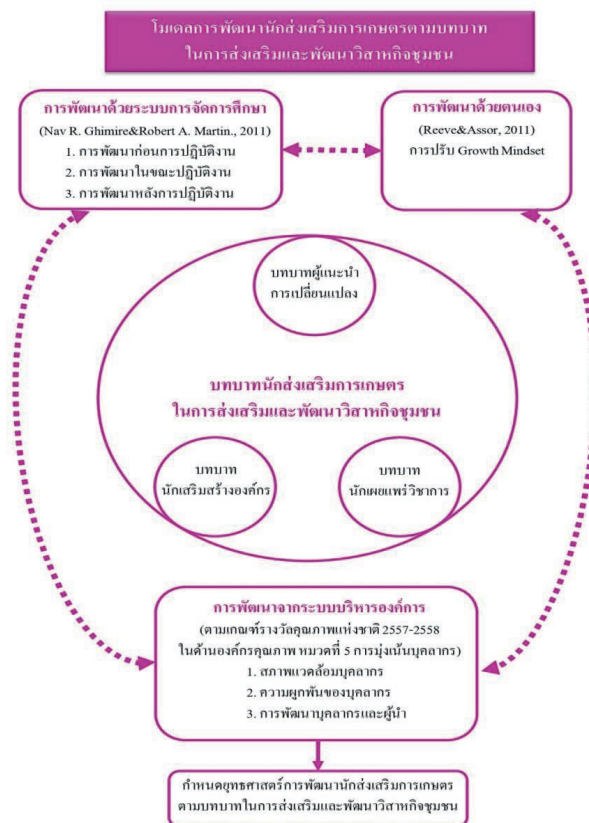
4. โมเดลการพัฒนารูปแบบบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมาทำ focus group แล้วนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) พบว่า การพัฒนาพัฒนารูปแบบบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริม

และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบบริหารองค์การ และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาทั้ง 3 ส่วน มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ ดังภาพ 2 โมเดลการพัฒนารูปแบบ

นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จะต้องเริ่มจากบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ที่ประกอบด้วย 3 บทบาท ได้แก่ (1) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และ (3) บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร ซึ่งบทบาทดังกล่าว นั้น จะพัฒนาจากจุดเริ่มต้น คือการพัฒนาด้วยตนเอง โดยนักส่งเสริมการเกษตรต้องเปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลง และสร้างศรัทธาให้กับตัวเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และการรื้อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยวิธีการปรับชุดความคิดที่เติบโต (growth mindset)

เมื่อนักส่งเสริมเกิดการพัฒนาดำเนินการแล้ว จากนั้นองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนา โดยสนับสนุนให้นักส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาจากระบบบริหารองค์การ เมื่อได้รับการพัฒนาระบบบริหารองค์การแล้ว องค์การยังต้องสนับสนุนการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษาให้นักส่งเสริมการเกษตรทั้งที่เป็นนักส่งเสริมการเกษตรที่บรรจุใหม่และนักส่งเสริมการเกษตรที่ผ่านการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว



ภาพ 2 โมเดลการพัฒนา นักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Polsen (2015) พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 48 ปี ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 19 ปี รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 25,000-35,000 บาท

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสอดคล้องกับ Ritsongmuang (2018) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือโอกาสและความก้าวหน้าทางสายอาชีพในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของนักส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับ Churat (2013) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรระดับมาก และการสนับสนุนจากองค์กรที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานเกษตรได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ

2. บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีระดับการพัฒนาโดยรวมปานกลาง อยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ระดับต่ำสุด อยู่ในบทบาทนักวิจัยและพัฒนาอาจเป็นเพราะนักส่งเสริมการเกษตรมีภาระงานที่ต้องตอบสนองนโยบายภาครัฐที่เร่งด่วน จึงทำให้การทำงานในบทบาทนักวิจัยและพัฒนาน้อย จึงส่งผลต่อความพึงพอใจของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Senheang, Limsorn, Ritananchaich

and Senheang (2014) พบว่า ด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจุดอ่อน คือ นักส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงาน ส่วนใหญ่จะได้รับการมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วน นักส่งเสริมการเกษตรทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ และขาดงานวิจัยในพื้นที่มาใช้ในการพัฒนาสู่เกษตรกร

3. บทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามตัวอย่าง ได้แก่ นักส่งเสริมการเกษตร และผู้บังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แตกต่างกันในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่ปรึกษา และบทบาทครู/ผู้ถ่ายทอด โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของนักส่งเสริมการเกษตรสูงกว่าผู้บังคับบัญชา ส่วนบทบาทอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาคาดหวังในบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรตามการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมากเกินไป หรืออาจเนื่องจากความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหาการแสดงบทบาทในด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป และด้านความสามารถน้อยกว่าบทบาท (Hardy & Hardy as cited in Kaewsud, 2012)

การปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Punyasit (2013) พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนงานการพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกรโดยมีบทบาทการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนในระดับ

ปานกลาง ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน บทบาทที่ปรึกษา และระดับปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในบทบาทนักจัดการองค์กร อาจเนื่องด้วยภารกิจงานได้รับมอบหมายเพื่อตอบสนองนโยบายภาครัฐที่เร่งด่วนมีมาก ทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ Senheang et al. (2014) พบว่า ด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจุดอ่อน คือ นักส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงาน ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วน นักส่งเสริมการเกษตรทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

บทบาทที่คาดหวังของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบทบาทที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในบทบาทที่ปรึกษา อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อบทบาทที่ปรึกษาของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา เวลาที่มีปัญหาในสิ่งที่ไม่สามารถแก้ไขได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับ Sakonkiet (2015) พบว่า บทบาทของบุคคลที่จะเป็นปรึกษาองค์กร จำเป็นต้องพัฒนาทักษะและสมรรถนะของการเป็นที่ปรึกษาในด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการพฤติกรรมองค์กร ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนทักษะวิชาชีพทั่วไป ทักษะการปรึกษา และความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา ส่วนบทบาทที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องจากนักส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และแนวทางการพัฒนาการเกษตรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร (Rewtrakunpibun, 2016)

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุน

จากองค์กร (ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านบริหารจัดการ) และบทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนซึ่งสอดคล้องกับ Worawantichsakul (2012) พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร และสอดคล้องกับ Punyasit (2013) พบว่า บทบาทคาดหวังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ บทบาทด้านการพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิสาหกิจชุมชน

4. โมเดลการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

พัฒนาบทบาท นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาจากระบบบริหารองค์กร และการพัฒนาด้วยระบบการจัดการศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาทั้ง 3 ส่วน มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และโมเดลการพัฒนาบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จะต้องเริ่มจากบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ที่ประกอบด้วย 3 บทบาท ได้แก่ (1) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) บทบาทนักเผยแพร่วิชาการ และ (3) บทบาทนักเสริมสร้างองค์กร ซึ่งบทบาทดังกล่าวนี้ จะพัฒนาจากจุดเริ่มต้น คือการพัฒนาด้วยตนเอง โดยนักส่งเสริมการเกษตรต้องเปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลง และสร้างศรัทธาให้กับตัวเองในการปฏิบัติงานตาม บทบาทการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และการรักองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยวิธีการปรับชุดความคิดที่เติบโต (growth mindset) ตามหลักการพัฒนาของ Reeve and Assor (2011) มี 6

ขั้นตอน ดังนี้ (1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นำสู่การเรียนรู้ของนักส่งเสริมการเกษตร (2) การทำให้นักส่งเสริมการเกษตรเปิดใจยอมรับสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง (3) การสร้างศรัทธาในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนางานวิสาหกิจชุมชน เป็นพลังสู่การเปลี่ยนแปลง (4) การแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในอดีตนำสู่การค้นพบ (5) การให้นักส่งเสริมการเกษตรเกิดการขึ้นนำตนเองสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตั้งใจ และ (6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นรูปธรรม เมื่อนักส่งเสริมการเกษตรพัฒนาด้วยตนเองแล้ว จากนั้นองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาโดยสนับสนุนให้นักส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนางานวิสาหกิจชุมชนที่ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาด้วยระบบการศึกษานี้ ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Ghimire and Martin (2011) ประกอบด้วย (1) การพัฒนาก่อนการปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรมร่วมกับworkshop เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะแก่บุคลากรใหม่เกี่ยวกับเรื่องจิตวิทยาในการส่งเสริมการเกษตรและ กระบวนการทำงานกับวิสาหกิจชุมชน (2) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการสอนงาน (coaching) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (on the Job training) ในเรื่องการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และการประสานงานหน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนา และ (3) การพัฒนาหลังการปฏิบัติงาน โดยวิธีการประเมินผลการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม (AAR) ในเวทีการประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอ ในเรื่องผลการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการติดตามการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ในการปรับ Growth Mindset โดยนักส่งเสริมการเกษตรควรมีการวิเคราะห์ตนเอง หรือการเตรียมพร้อมการเรียนรู้เพื่อให้ทราบถึงว่า ตัวเรา รู้อะไรบ้าง ไม่รู้อะไรบ้าง รวมทั้งทราบว่า งานอะไรบ้างที่ต้องรู้ และอะไรที่ยังไม่รู้ เพื่อจะได้ทราบถึงการกำหนดทิศทางในการนำตนเองไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้การจัดเวทีควรกำหนดให้มีประเด็นที่จะนำไปสู่ประเด็นเพื่อความสำเร็จต่อความต้องการของตนเอง องค์กร และเกษตรกรหรือวิสาหกิจชุมชน

2. การพัฒนาจากระบบการบริหารองค์การ โดยกรมส่งเสริมการเกษตรควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนางาน นักส่งเสริมการเกษตรในการส่งเสริมและพัฒนางานวิสาหกิจชุมชน โดยใช้ (1) กลยุทธ์ปรับบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรให้สอดคล้องกับการพัฒนางานวิสาหกิจชุมชน (2) กลยุทธ์ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนางานวิสาหกิจชุมชน และ (3) กลยุทธ์เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การเพื่องานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน จากนั้นนำผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนางานนักส่งเสริมการเกษตรตามบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนางานวิสาหกิจชุมชนมาประเมิน เพื่อปรับปรุง/แก้ไขให้ดีขึ้น

3. การพัฒนาจากระบบการจัดการศึกษาโดยกรมส่งเสริมการเกษตรควรมีหน่วยงานทางการศึกษา เช่นมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมบูรณาการพัฒนายเพื่อให้เกิดการพัฒนางานนักส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบใหม่ๆ

References

- Churat, S. (2013). *Work Satisfaction of Agricultural Extensionists in Nakhon Phanom Provincial Agricultural Office*. Master's Thesis of Agriculture (Agricultural Extension and Development), Sukhothai Thammathirat Open University. [In Thai]
- Department of Agricultural Extension. (2017). *Report on the overall assessment of community enterprise potential*. Community Enterprise Promotion Division. [In Thai]
- Ghimire, N. R., & Martin, R. A. (2011). A professional competency development model: Implication for extension educators. *Journal International Agricultural and Extension Education*, 18, 5-17.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Kaewsud, S. (2012). *Factors selective influencing role performance of new graduate nurses in university hospitals across Thailand*. Master's Thesis of Nursing Science (Nursing Administration), Khon Kaen University. [In Thai]
- Khlibtong, J., & Polsen, N. (2017) *Extension workers and agencies Involved in agricultural extension and development*. School of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thammathirat Open University. [In Thai]
- Palanan, T. (2018). A confirmatory factor analysis model of social responsibility of students of urban community development college, Navamindradhiraj University. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11, 1557-1571. [In Thai]
- Pantasen, A. (2011). *Leapfrog the Thai industry with excellent practices and comparisons for improvement and development*. (best practice & benchmarking). Kasetsart University. [In Thai]
- Polsen, N. (2015). *Knowledge needs on project planning of extension agents in western region*. Master's Thesis of Science (Agricultural Extension), Kasetsart University. [In Thai]
- Prayongsub, Y. (2010). *A management of small and micro community enterprise for a development of foundation economics: A case study of Thailand and Loa PDR*. Master's Thesis of Regional Development Strategies, Surindra Rajabhat University. [In Thai]
- Punyasit, S. (2013). *Development of Roles in Performing duties of provincial agricultural office personnel in the upper northern region*. Doctoral Dissertation of Rural Resources Development, Maejo University. [In Thai]

- Reeve, J., & Assor, A. (2011). Do social institutions necessarily suppress individuals needs for autonomy. In V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon, (Eds.), *Human autonomy in cross-cultural context: Perspectives on the psychology of agency, freedom, and well-being*. Springer.
- Rewtrakunpibun, L. (2016). *New context of agriculture in Thailand 4.0*. Retrieved from http://kromchol.rid.go.th/person/train/web_train%2059/p.nit/thailand [In Thai]
- Ritsongmuang, P. (2018). *The relationship between work motivation and organizational commitment of government officials in the Department of Agricultural Extension*, Ministry of agriculture and cooperatives. Valaya Alongkorn Rajabhat University. [In Thai]
- Sakonkiet, W. (2015). Human resource developer in the roles of organizational consultant. *Journal of Management and Marketing, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. 2, 12-24. [In Thai]
- Senheang, P., Limsorn, C., Ritananchaich, S., & Senheang, S. (2014). SWOT analysis of agricultural extension system in Thailand: A case study of the central region. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 7(3), 601-612. [In Thai]
- Uthako, K. (2007). *The impact on the implementation of small and micro community enterprise extension: A case study of Mueang district, Lop Buri province*. Master's Thesis of Arts, Ramkhamhaeng University. [In Thai]
- Worawanitchsakul (2012). *Factors Influencing the Operational Effectiveness of Civil Officials of the Department of Agricultural Extension in Northeastern Region*. Master's Thesis of Public Administration, Sukhothai Thammathirat Open University. [In Thai]
- Yoosabai, A. (2011). *Factors affecting role performance of the committees on sub-district health-promoting hospital development in Ang Thong province*. Master's Thesis of Public Health (Public Health Administration), Sukhothai Thammathirat Open University. [In Thai]