

## ความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อระบบส่งเสริมการเกษตร: กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง\*

### Opinions of Agricultural Extension Staffs on the Agricultural Extension System: A Case Study of the Central Region

พันธจิตต์ สีเหนียง\*\*

โชตนา ลิมสอน\*\*\*

เสาวลักษณ์ ฤทธิ์อนันต์ชัย\*\*\*\*

ชัยกร สีเหนียง\*\*\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อระบบส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน และศึกษาจุดแข็งและจุดอ่อนของการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคกลาง โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 48 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับประเด็น วิธีการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันที่มีหลากหลายและเหมาะสม การสั่งการยังคงเป็นจากบนลงล่าง การกระจายอำนาจในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่มีน้อย การวิจัยและการศึกษาเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมีน้อยและไม่ตรงกับปัญหาทำให้ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทิศทางการส่งเสริมการเกษตรขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง ส่วนจุดแข็งในงานส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของงานมากที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และเทคนิควิธีในการเข้าถึงและแก้ไขปัญหาทางการเกษตร ตลอดจนการกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่นให้ตัดสินใจในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ขณะเดียวกันควรแก้ไขจุดอ่อน ได้แก่ เครื่องมือสำหรับการทำงาน ทั้งในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และงบประมาณ นอกจากนี้ควรพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะความพร้อมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนนโยบายที่ชัดเจนและมีเสถียรภาพ

**คำสำคัญ:** นักวิชาการเกษตรส่งเสริมการเกษตร ระบบส่งเสริมการเกษตร ความคิดเห็น ภาคกลาง

\* บทความนี้มุ่งนำเสนอข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคกลางที่มีต่อระบบส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการส่งเสริมการเกษตร

\*\* ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร คณะเกษตร กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นครปฐม 73140,  
Email address: agrpcp@ku.ac.th

\*\*\* สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง Angthong Agricultural Extension Office, Email address: climson@hotmail.com

\*\*\*\* สำนักงานเกษตรจังหวัดสิงห์บุรี Singburi Agricultural Extension Office, Email address: sritananchai@hotmail.com

\*\*\*\*\* สำนักงานเกษตรจังหวัดลพบุรี Lopburi Agricultural Extension Office, Email address: schaiyakorn@gmail.com

## ABSTRACT

The objectives of this research were to explore opinions of agricultural extension staffs on the existing agricultural extension system and to study strengths and weaknesses of agricultural extension in central region. Questionnaire technique was approached for data collection from 48 extension staffs and in-depth interview was used. Descriptive analysis and contents analysis were applied for data analysis. The findings revealed that there were various available and appropriate agricultural extension methods. A top-down approach was continuing used. The decentralization of the organizational operation to fit the area was less. Research and study to promote agricultural development was less, and not accurate with the changing. Directions of agricultural extension were lack of clarity and continuity. The strength of agricultural extension that affecting the development and success was number of extension staffs. Staff development to improve system performance was important, such as, knowledge, technology, approaching techniques and problem solving in agriculture, as well as the decentralization to regional or local areas to make decisions and solve problems by their own. At the same time, improving weaknesses such as tools for working in terms of technology, and budget should be done. In addition, the staffs should be developed, in particular, the availability and motivation to work, and policy should clear and stable.

**Key words:** extension staff, extension system, opinion, central region

## บทนำ

ภาคเกษตรถือได้ว่าเป็นภาคการผลิตที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ขณะที่การเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศเกษตรกรรมและเป็นผู้ผลิตสินค้าเกษตรต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำการเกษตรเชิงรุก ซึ่งในการพัฒนาการเกษตรนั้นมักจะมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยี นโยบายต่างๆ มักมุ่งเน้นด้านการศึกษาในระบบเพื่อพัฒนาคน ขณะเดียวกันระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเกษตรกรซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในภาคการเกษตร ยังคงไม่มีความชัดเจนในการขับเคลื่อนหรือเปลี่ยนแปลง และจะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าระบบส่งเสริมการเกษตรมีหน้าที่โดยตรงต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเกษตรกรดังกล่าว เพื่อพัฒนาเกษตรกรไทยให้มีศักยภาพในการคิดวางแผน การพัฒนาระบบการผลิต และการจัดการผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรส่งเสริมการเกษตรในภาครัฐมักมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางเทคนิค ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร การควบคุม การศึกษาและงานให้คำปรึกษาโดยอยู่ภายในหน่วยงานทางเทคนิค ได้แก่ กฎหมายการเกษตร เศรษฐศาสตร์ฟาร์ม การผลิตและการตลาดพืช การผลิตสัตว์ หรือการจัดการบ้านเรือนและโภชนาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานส่งเสริมการเกษตรกว้างขวาง (Hoffmann et al., 2000) อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการเกษตรจะบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้ให้บริการ ซึ่งหมายถึงนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร นั่นเอง

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งสำรวจความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อระบบส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน และศึกษาจุดแข็งและข้อจำกัดของการส่งเสริมการเกษตร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งจักก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรเป้าหมาย และการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตที่สามารถแข่งขันได้

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระบบการส่งเสริมการเกษตรของรัฐดำเนินงานโดยกรมส่งเสริมการเกษตร ในเขตพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายในระบบการผลิต และเป็นพื้นที่ในเขตชลประทานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งตั้งแต่ในยุคแรกของการส่งเสริมการเกษตรมักจะมุ่งเน้นการพัฒนาในพื้นที่ดังกล่าว เพราะเป็นพื้นที่เข้าถึงการพัฒนาและมักจะได้รับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบก่อน

### แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย มีการดำเนินการตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visiting System) มาตั้งแต่ปี 2520 เป็นต้นมา ได้มีการนำแนวคิดของการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ทั้งการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น มาประยุกต์ใช้ในระบบ รวมทั้งการนำศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) มาเป็นกลไกในการดำเนินงานในพื้นที่ การใช้อาสาสมัครเกษตรเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรมาเป็นลำดับ โดยใน ปี 2551 ได้มีการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร ครั้งที่ 4 และใช้มาจนถึงปัจจุบัน มีพื้นฐานของระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน (Training and Visiting System) และยังคงใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) เป็นกลไกในการดำเนินงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมของภาคชุมชน/เกษตรกรอย่างสอดคล้องกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ประกอบไปด้วย 2 ระบบย่อย คือ ระบบปฏิบัติงานในพื้นที่ มีองค์ประกอบหลัก ในการทำงาน ในระดับอำเภอ เน้นเรื่องกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ และในระดับตำบล เน้นการประสานเชื่อมโยงที่ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2553) อย่างไรก็ตาม Birner et al. (2006) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับการให้บริการตามความต้องการ จุดประสงค์ และเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการส่งเสริมการเกษตร ทางเลือกที่ดีที่สุดของวิธีการส่งเสริมการเกษตรขึ้นอยู่กับ 1) สภาพแวดล้อมทางนโยบาย 2) ความสามารถของผู้ให้บริการที่มีศักยภาพ 3) ประเภทของระบบการทำฟาร์มและการเข้าถึงตลาดของกลุ่มเป้าหมาย และ 4) ธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งความสามารถในการให้ความร่วมมือ วิธีการส่งเสริมการเกษตรที่แตกต่างกันสามารถทำงานได้ดีในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน

ปราโมทย์ (2549) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อแนวทางปฏิบัติในการถ่ายทอดภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 ภารกิจ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 4 ภารกิจ คือ การบริการข้อมูลและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล และศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ขณะที่ วชิรา และคณะ (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2551-2552 พบว่า โดย

ภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเห็นด้วยมากกับระบบส่งเสริมการเกษตรที่ปรับปรุงใหม่ ส่วนความคิดเห็นของการนำระบบส่งเสริมการเกษตรที่ปรับปรุงใหม่ไปปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อระบบส่งเสริมการเกษตรที่ปรับปรุงใหม่ในระดับมาก ได้แก่ กระบวนการทำงานระดับอำเภอ การจัดทำข้อมูลการเกษตร และการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล ส่วน Ernest et al. (2010) ได้ศึกษาระบบการบูรณาการส่งเสริมการเกษตรจากหลากหลายองค์กรในบริบทของนโยบายกระจายอำนาจในกานา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรส่งเสริมการเกษตรในระดับท้องถิ่น คือ ความสามารถในการประสานกิจกรรม และทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นผ่านเวทีต่างๆ นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์แบบที่มีผลประโยชน์ร่วมกันในการทำงานและความไว้วางใจจากองค์กรที่มีทรัพยากรที่สามารถแลกเปลี่ยนและแบ่งปันกันได้ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้สามารถเพิ่มความสามารถองค์กรส่งเสริมการเกษตรในการช่วยเหลือเกษตรกร ขณะที่ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรส่งเสริมการเกษตรในระดับท้องถิ่นซึ่ง Ernest et al. (2010) ได้ศึกษาในกานา พบว่าปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ความสามารถในการประสานกิจกรรม และทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นผ่านเวทีต่างๆ นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์แบบที่มีผลประโยชน์ร่วมกันในการทำงานและความไว้วางใจจากองค์กรที่มีทรัพยากรที่สามารถแลกเปลี่ยนและแบ่งปันกันได้ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้สามารถเพิ่มความสามารถองค์กรส่งเสริมการเกษตรในการช่วยเหลือเกษตรกร

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ผู้ให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร หรือนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และผู้รับบริการส่งเสริมการเกษตร หรือเกษตรกร ใน 3 จังหวัดพื้นที่ภาคกลางที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งมีนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับพื้นที่ จำนวน 228 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ Stratified random sampling แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักส่งเสริมการเกษตร และกลุ่มเกษตรกรผู้รับบริการ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) สุ่มนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 48 คน โดยใช้เกณฑ์ ที่ระดับร้อยละ 20 ของจำนวนประชากร และเกษตรกรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบส่งเสริมการเกษตร จำนวน 63 คน นอกจากนี้ยังใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม (Focus group)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากสำรวจ และรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

- ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการทำงาน ความคิดเห็นต่อองค์กรและระบบส่งเสริมการเกษตร

- สัมภาษณ์นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ และผู้บริหารงานระดับต้น (In – depth interview) ในประเด็นดังนี้ ระบบส่งเสริมการเกษตร องค์ประกอบ โครงสร้างองค์กร นโยบายขององค์กร ความคิดเห็นต่อองค์กร รูปแบบ เนื้อหาและวิธีการส่งเสริม บทบาทหน้าที่ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน ดัชนีชี้วัดการทำงาน ทิศทางการส่งเสริม ข้อจำกัด และ จุดแข็ง

- ใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์เกษตรกร ในประเด็นความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตร ปัญหา ความคาดหวังต่อการส่งเสริมการเกษตร ความพึงพอใจ และแนวทางส่งเสริมการเกษตร

- สรุปรายละเอียดแต่ละประเด็นการส่งเสริมการเกษตร และใช้การออกแบบและการวิเคราะห์ การบริการด้านการส่งเสริมการเกษตร (Framework for designing and analyzing agricultural advisory services) ของ Birner et al (2006) เป็นกรอบในการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพระบบส่งเสริมการเกษตร

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการรวบรวมเอกสารในประเด็นแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะเพื่อหาคำตอบหลักของการวิจัย

### ผลการวิจัยและอภิปราย

#### 1. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ผลการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 48 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 66.7 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 33.3 อายุเฉลี่ย 44.69 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.8 รองลงมาระดับปริญญาโท ร้อยละ 18.8 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 10.4 โดยเรียนจบจากสาขาส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 39.6 รองลงมาเป็นสาขาพืชศาสตร์ ร้อยละ 16.7 สัตวศาสตร์หรือประมง ร้อยละ 12.5 สาขาการจัดการศัตรูพืช ร้อยละ 6.2 ที่เหลือจบจากหลากหลายสาขาวิชา เช่น สาขาเศรษฐศาสตร์ คหกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตร เป็นต้น ตำแหน่งงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 29.2 เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 16.7 ส่วนร้อยละ 8.3 เป็นตำแหน่งอื่นๆ เช่น ชำนาญงาน เป็นต้น เนื่องจากไม่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เงินเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.2 มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน ตามอายุและอายุราชการของแต่ละคน รองลงมาน้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 27.1 และอยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 16.7 ด้านการพัฒนาตนเองเคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการเกษตรจากกรมส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 1.74 ครั้งต่อการทำงานในอายุราชการ ส่วนการเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคนิคการเกษตร ร้อยละ 58.3 เคยเข้ารับการฝึกอบรม ขณะที่ ร้อยละ 41.7 ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคนิคการเกษตร 1.60 ครั้งต่อปี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบด้านส่งเสริมการเกษตร แสดงให้เห็นว่ากรมส่งเสริมการเกษตร มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการผลิตทางการเกษตร ขณะที่การพัฒนาด้านเทคนิควิธีการส่งเสริมการเกษตรมีน้อย (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ความถี่ และร้อยละ ที่เกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

|                                                                |                     |                | (n=48)           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|------------------|
|                                                                | ประเด็น             | จำนวน (ร้อยละ) | $\bar{x}$ (S.D.) |
| เพศ                                                            |                     |                |                  |
|                                                                | ชาย                 | 32 (66.7)      |                  |
|                                                                | หญิง                | 16 (33.3)      |                  |
| อายุเฉลี่ย (ปี)                                                |                     |                |                  |
|                                                                |                     |                | 44.69 (11.44)    |
| ระดับการศึกษา                                                  |                     |                |                  |
|                                                                | ประกาศนียบัตร       | 5 (10.4)       |                  |
|                                                                | ปริญญาตรี           | 34 (70.8)      |                  |
|                                                                | ปริญญาโท            | 9 (18.8)       |                  |
| สาขาที่จบการศึกษา                                              |                     |                |                  |
|                                                                | ส่งเสริมการเกษตร    | 19 (39.6)      |                  |
|                                                                | พืชศาสตร์           | 8 (16.7)       |                  |
|                                                                | การจัดการศัตรูพืช   | 3 (6.2)        |                  |
|                                                                | สัตว/ประมง          | 6 (12.5)       |                  |
|                                                                | อื่นๆ               | 12 (25.0)      |                  |
| ตำแหน่งงาน                                                     |                     |                |                  |
|                                                                | ปฏิบัติการ          | 14 (29.2)      |                  |
|                                                                | ชำนาญการ            | 22 (45.8)      |                  |
|                                                                | ชำนาญการพิเศษ       | 8 (16.7)       |                  |
|                                                                | อื่นๆ               | 4 (8.3)        |                  |
| เงินเดือน                                                      |                     |                |                  |
|                                                                | น้อยกว่า 15,000 บาท | 13 (27.1)      |                  |
|                                                                | 15,001 - 20,000 บาท | 7 (14.6)       |                  |
|                                                                | 20,001 - 25,000 บาท | 0              |                  |
|                                                                | 25,001 - 30,000 บาท | 1 (2.1)        |                  |
|                                                                | มากกว่า 30,000 บาท  | 27 (56.2)      |                  |
| เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการเกษตร           |                     |                |                  |
|                                                                | เคย                 | 36 (75.0)      |                  |
|                                                                | ไม่เคย              | 12 (25.0)      |                  |
| จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการเกษตร |                     |                | 1.74 (1.24)      |
| ต่ออายุราชการ                                                  |                     |                |                  |

| ประเด็น                                               | จำนวน (ร้อยละ) | $\bar{x}$ (S.D.) |
|-------------------------------------------------------|----------------|------------------|
| เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคนิคการเกษตร                |                |                  |
| เคย                                                   | 28 (58.3)      |                  |
| ไม่เคย                                                | 20 (41.7)      |                  |
| จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคนิคการเกษตรต่อปี |                | 1.60 (1.38)      |

## 2. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อองค์กรและระบบส่งเสริม

### การเกษตร

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร แสดงความคิดเห็นต่อองค์กรและระบบการส่งเสริมการเกษตร ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย เกี่ยวกับ วิธีการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันที่มีหลากหลายและเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.69$ ) การสั่งการยังคงใช้จากบนลงล่าง ( $\bar{x} = 3.81$ ) การกระจายอำนาจในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่มีน้อย ( $\bar{x} = 3.90$ ) การวิจัย ( $\bar{x} = 3.71$ ) และการศึกษาเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมีน้อยและไม่ตรงกับปัญหา ( $\bar{x} = 3.69$ ) ทำให้ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทิศทางการส่งเสริมการเกษตรขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.96$ ) ส่วนประเด็นที่ไม่แน่ใจ ได้แก่ ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ของระบบส่งเสริมการเกษตร ( $\bar{x} = 3.44$ ) ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตร ( $\bar{x} = 3.42$ ) ความเหมาะสมของบทบาทหน้าที่นักส่งเสริมการเกษตร ( $\bar{x} = 3.15$ ) ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ( $\bar{x} = 3.06$ ) และตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการทำงานส่งเสริมการเกษตร ( $\bar{x} = 3.31$ )

### ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและฐานนิยมระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อองค์กรและระบบส่งเสริมการเกษตร

(n=48)

| ประเด็น                                                                                | $\bar{x}$ | แปลผล    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| 1. ระบบส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันมีประสิทธิภาพทั้งในแง่กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้ | 3.44      | ไม่แน่ใจ |
| 2. วิธีการส่งเสริมการเกษตรที่ใช้ในปัจจุบันมีความหลากหลายและเหมาะสม                     | 3.69      | เห็นด้วย |
| 3. เครื่องมือที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตรมีความเหมาะสม                                  | 3.42      | ไม่แน่ใจ |
| 4. บทบาทหน้าที่ของนักส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันมีความเหมาะสม                           | 3.15      | ไม่แน่ใจ |
| 5. ขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน                                               | 3.06      | ไม่แน่ใจ |
| 6. ตัวชี้วัดในการทำงานส่งเสริมการเกษตรชัดเจน                                           | 3.31      | ไม่แน่ใจ |
| 7. ในการส่งเสริมการเกษตรยังคงใช้การสั่งการจากเบื้องบน                                  | 3.81      | เห็นด้วย |
| 8. การกระจายอำนาจในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่มีน้อย                | 3.90      | เห็นด้วย |
| 9. การวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรในไทยมีน้อยและไม่ตรงกับความต้องการ หรือปัญหา    | 3.71      | เห็นด้วย |
| 10. การศึกษาด้านการส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงน้อย           | 3.69      | เห็นด้วย |

| ประเด็น                                                 | $\bar{x}$ | แปลผล    |
|---------------------------------------------------------|-----------|----------|
| 11. ทิศทางการส่งเสริมการเกษตรขาดความชัดเจน และต่อเนื่อง | 3.96      | เห็นด้วย |

**หมายเหตุ:** ระดับความคิดเห็น 5 Likert scale แบ่งช่วงเป็น 1.00-1.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1.51-2.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 2.51-3.50 หมายถึง ไม่แน่ใจ 3.51-4.50 หมายถึง เห็นด้วย และ 4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3. จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบส่งเสริมการเกษตรปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระบุจุดแข็งของระบบส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันซึ่งดำเนินงานโดยกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนี้ จุดแข็งในงานส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของงานมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือ นโยบายขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 22.9 และโครงสร้างองค์กร คิดเป็นร้อยละ 16.7 ซึ่งอธิบายได้ว่ากรมส่งเสริมการเกษตรมีบุคลากรซึ่งอยู่ในระดับพื้นที่จำนวนมาก มีเจ้าหน้าที่ในทุกตำบล ทำให้ใกล้ชิดและเข้าถึงเกษตรกรได้ดีกว่าหน่วยงานอื่นๆ และมีนโยบายของหน่วยงานซึ่งนำเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงด้านการเกษตรเข้าไปสู่ชุมชน นอกจากนั้นคือการมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน

ส่วนจุดอ่อนในงานส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของงานมีหลายส่วน ประเด็นที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระบุว่ามีผลมากที่สุด ได้แก่ งบประมาณ ทรัพยากร และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาเป็น นโยบาย คิดเป็นร้อยละ 27.1 บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 22.9 โครงสร้างองค์กร คิดเป็นร้อยละ 14.6 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.2 สามารถอธิบายได้ว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเห็นว่า งบประมาณ ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงานมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการพัฒนางาน โดยเฉพาะงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่น ซึ่งไม่แน่นอน ในขณะที่งบประมาณที่ได้รับจากองค์กรส่วนใหญ่จะใช้เป็นค่าสาธารณูปโภคเท่านั้นซึ่งบางครั้งก็ไม่เพียงพอ โดยในปี 2556 กรมส่งเสริมการเกษตร ได้รับงบประมาณแผ่นดิน 5,397.2 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (72,882.9 ล้านบาท) (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556) ขณะที่นโยบายของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามสถานการณ์ต่างๆ และมักจะมีการรับนโยบายจากรัฐซึ่งนโยบายดังกล่าวเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่จึงทำให้หน่วยงานอื่นๆ มักขอใช้บริการซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อนหน้าที่หลักของตนเอง คือไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลดี สอดคล้องกับ Hu et al. (2009) ซึ่งระบุว่า นักส่งเสริมการเกษตรในประเทศจีนใช้เวลากับการส่งเสริมการเกษตร เพียงร้อยละ 31 หรือ 1 ใน 3 ส่วน ลดลงจากในอดีตอย่างมากซึ่งทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมการเกษตร

### ตารางที่ 3 ร้อยละของความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต่อประเด็นจุดแข็งและข้อจำกัดในระบบส่งเสริมการเกษตรปัจจุบัน

(n=48)

| ประเด็น                                                                     | จำนวน (ร้อยละ) |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| จุดแข็งในงานส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของงานมากที่สุด  |                |
| โครงสร้างองค์กร                                                             | 8 (16.7)       |
| บุคลากร                                                                     | 25 (52.1)      |
| นโยบาย                                                                      | 11 (22.9)      |
| งบประมาณ/ทรัพยากร/เทคโนโลยี                                                 | 1 (2.1)        |
| อื่นๆ                                                                       | 3 (6.2)        |
| ข้อจำกัดในงานส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของงานมากที่สุด |                |
| โครงสร้างองค์กร                                                             | 7 (14.6)       |
| บุคลากร                                                                     | 11 (22.9)      |
| นโยบาย                                                                      | 13 (27.1)      |
| งบประมาณ/ทรัพยากร/เทคโนโลยี                                                 | 14 (29.2)      |
| อื่นๆ                                                                       | 3 (6.2)        |

นอกจากนี้ในส่วนของรายละเอียดของจุดแข็งและข้อจำกัดของการส่งเสริมการเกษตร ในประเด็น 1) โครงสร้างองค์กรมีจุดแข็งในเรื่องของการวางขั้นตอนโครงสร้างการบังคับบัญชา และหน่วยงานในระดับพื้นที่ แต่มีจุดอ่อนเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร มีจุดแข็งที่มีเจ้าหน้าที่ทุกระดับจนถึงระดับตำบล และมีทั้งผู้ที่มีประสบการณ์และเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ มีคณะกรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ซึ่งเป็นเกษตรกรในพื้นที่ช่วยให้การดำเนินงานคล่องตัวขึ้น แต่มีจุดอ่อนในเรื่องการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทั้งคนเดิมและคนใหม่ รวมทั้งการบริหารคนให้ทำงานให้เต็มประสิทธิภาพ 3) ด้านนโยบาย มีจุดแข็งในการสร้างการมีส่วนร่วมในพื้นที่ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง แต่ก็ยังคงมีจุดอ่อนในแง่ของการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยเกินไปและมักเป็นนโยบายจากบนลงล่าง 4) ด้านทรัพยากร มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้มากขึ้น แต่จุดอ่อนยังคงมีมากในเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยและเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ และ 5) จุดแข็งอื่นๆ คือ การได้รับความร่วมมือจากเกษตรกร และการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การขาดงานวิจัยในระดับพื้นที่ และการขาดขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ระดับพื้นที่ ซึ่งหากพิจารณาตามรูปแบบการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนาระบบราชการไทย คือ 1) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (strategy formulation) 2) การนำไปสู่การปฏิบัติ (strategy implementation) และ 3) การควบคุมเชิงยุทธศาสตร์ (strategic control) (สำนักงานกพร. อ้างถึงใน เฉลิมชัย, 2556) อาจกล่าวได้ว่า กรมส่งเสริมการเกษตรมียุทธศาสตร์ในขั้นตอนของการวางแผนที่ดี ส่วนด้านการปฏิบัติ และการควบคุมเชิงยุทธศาสตร์ยังมีประเด็นที่ต้องการการพัฒนา ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน

| จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. ด้านโครงสร้างองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวางโครงสร้างหน่วยงานในทุกระดับ</li> <li>- มีสำนักงานเกษตรอำเภออยู่ในระดับพื้นที่</li> <li>- มีการแบ่งหน้าที่เป็นลำดับขั้นตอน</li> </ul>                                                                                                                                                     | <p>1. ด้านโครงสร้างองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่</li> <li>- การบริหารงานในองค์กรส่วนใหญ่จากบนลงล่างขาดการมีส่วนร่วมในระดับพื้นที่</li> <li>- เปลี่ยนผู้บังคับบัญชาบ่อย</li> <li>- มีจำนวนบุคลากรในส่วนกลางมากเกินไป</li> <li>- มีขั้นตอนมากเกินไปไม่สามารถทำข้ามขั้นตอนได้</li> <li>- เปิดโอกาสให้ระดับพื้นที่ที่มีความก้าวหน้าทางวิชาการน้อย</li> </ul>          |
| <p>2. ด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรในระดับตำบล ใกล้เคียงเกษตรกร</li> <li>- เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ได้ดี</li> <li>- เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่มีคุณภาพ และความสามารถมาก ในขณะที่รุ่นเก่ามีความรู้และประสบการณ์</li> <li>- มีคณะกรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ที่มาจากคนในพื้นที่</li> </ul> | <p>2. ด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- เจ้าหน้าที่อาวุโสไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันได้</li> <li>- เจ้าหน้าที่ระดับตำบลน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สามารถทำงานถ่ายทอดความรู้ได้เต็มที่</li> <li>- ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ</li> <li>- ยังมีภาคีร่วมในการทำงานน้อย</li> <li>- มีการเมืองแทรกแซงการทำงาน</li> </ul> |
| <p>3. ด้านนโยบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์บริการฯ แผนตำบลฯ เป็นนโยบายที่ดีในการสร้างการมีส่วนร่วมและให้บริการระดับพื้นที่ (แต่การปฏิบัติทำได้ยาก)</li> <li>- Smart farmer เป็นนโยบายที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>                                                                                                                        | <p>3. ด้านนโยบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่แน่นอน</li> <li>- ไม่ต่อเนื่องและไม่ตรงกับความต้องการของเกษตรกร</li> <li>- นโยบายไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</li> <li>- การกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับงบประมาณ</li> <li>- รับภาระงานจากหน่วยงานอื่นเข้ามามาก</li> </ul>                                                                                                                       |
| <p>4. ด้านทรัพยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการทำงาน</li> <li>- มีการบูรณาการในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                | <p>4. ด้านทรัพยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณน้อย ค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ</li> <li>- เทคโนโลยีมีจำกัดมาก เทคโนโลยีสำนักงานเก่ามากไม่ทันสมัย</li> <li>- วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติงานขาด</li> </ul>                                                                                                                                                                                          |

| จุดแข็ง                                                                                              | จุดอ่อน                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                      | แคลน ต้องช่วยเหลือตนเอง                                                                                            |
| 5. ด้านอื่นๆ<br>- เกษตรกรให้ความสำคัญกับการเกษตร ให้ความสำคัญ<br>ร่วมมือ<br>- การทำงานร่วมกันเป็นทีม | 5. ด้านอื่นๆ<br>- ควรมีการนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแต่ละพื้นที่มาใช้<br>ในการพัฒนา<br>- ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจ |

## 5. ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมการเกษตรในอนาคต

สำหรับข้อเสนอแนะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเสนอแนะเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการมองอนาคตของการส่งเสริมการเกษตร สามารถสรุปได้ดังนี้

1) **ด้านนโยบาย** กรมส่งเสริมการเกษตรควรมีทิศทางของนโยบายในการส่งเสริมการเกษตรที่ชัดเจน และนโยบายควรสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เป็นนโยบายที่ปฏิบัติได้จริง เหมาะสมกับพื้นที่แต่ละเขตและมีความต่อเนื่อง นอกจากนี้นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเกษตรภาพรวมควรชัดเจนและมีเสถียรภาพ (Stability) โดยกระบวนการกำหนดนโยบายที่สำคัญมีขั้นตอน ดังนี้ การค้นหาและจำแนกปัญหาโดยการรวบรวมข้อมูลปัญหาที่เกี่ยวข้อง การจัดทำโครงร่างหรือข้อเสนอแนะนโยบาย การกำหนดทางเลือกเพื่อตัดสินใจเลือกนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลนโยบาย (เมธพร, 2554)

2) **ด้านโครงสร้างหน่วยงาน และการบริหารงาน** สัดส่วนเจ้าหน้าที่ส่วนกลางต่อเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค คือ 1: 7.19 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในส่วนกลางมีจำนวนมาก ขณะที่งานส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่หรือส่วนภูมิภาค ดังนั้นแนวทางการพัฒนาควรกระจายอำนาจให้แต่ละจังหวัดได้เสนอและพัฒนาตามสภาพความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ท้องถิ่น โดยผ่านการมีส่วนร่วม และมีการพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้น ส่วนการรับผิดชอบงานของบุคลากรควรแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการติดตามประเมินผลในท้องถิ่นอย่างจริงจัง นอกจากนี้ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในส่วนของการพัฒนาการเกษตรระดับตำบลต้องอาศัยงบประมาณและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก สอดคล้องกับการศึกษาของ Ernest et al. (2010) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรส่งเสริมการเกษตรในระดับท้องถิ่น คือ ความสามารถในการประสานกิจกรรม และทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นผ่านเวทีต่างๆ สืบเนื่องมาจากการโอนย้ายภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรโดยไม่มีการโอนย้ายบุคลากร ทำให้การดำเนินงานดังกล่าวควรต้องมีการปรับปรุง และนำมาสู่การหาแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน

3) **ด้านการพัฒนาบุคลากร** ควรมีการอบรมพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อม การปรับปรุงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4) **ด้านระบบส่งเสริมการเกษตร** เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันแทบจะไม่ได้ทำหน้าที่นักส่งเสริมหรือทำแบบไม่เต็มที่ โดยสาเหตุมีหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นจากตัวเจ้าหน้าที่เอง ความรู้ ประสบการณ์ และแรงจูงใจ หรือมาจากนโยบายที่เกี่ยวข้องทำให้การดำเนินงานส่งเสริมเป็นไปได้ยาก ซึ่งรูปแบบการส่งเสริม

การเกษตรที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต คือ การส่งเสริมที่ควรจะต้องเข้าถึงเกษตรกรให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เข้ามาช่วยเป็นสื่อถึงเกษตรกรเนื่องจากการพัฒนาของเกษตรกรที่มีมากขึ้น การส่งเสริมตามระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนเหมือนในอดีตเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาทางการเกษตรได้ตรงจุด เข้าถึงเกษตรกรได้ดี หรือการเปิดโอกาสกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการผลิตพืชเศรษฐกิจ และแก้ปัญหาาร่วมกันของเกษตรกร นอกจากนี้ในแง่ของบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมควรมีบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้/ผู้ประสานงานด้านการส่งเสริมการเกษตร ส่วนงานบริการอื่นๆ เช่น ภัยธรรมชาติควรมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทน เป็นต้น เพื่อให้ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ลดภาระงานอื่นๆ และมีเวลาสำหรับการทำหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้มากขึ้น

### สรุปและเสนอแนะ

#### สรุป

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการเกษตรจากกรมส่งเสริมการเกษตรเพียง ไม่เกิน 2 ครั้งต่อการทำงานในอายุราชการ และในช่วงเวลาสั้นๆ ส่วนการเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคนิคการเกษตร มากกว่า 1 ครั้งต่อปี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ การฝึกอบรมด้านส่งเสริมการเกษตร แสดงให้เห็นว่ากรมส่งเสริมการเกษตร มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการผลิตทางการเกษตร ขณะที่การพัฒนาด้านเทคนิควิธีการส่งเสริมการเกษตรมีน้อย กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยต่อองค์กรและระบบการส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับ วิธีการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันที่มีหลากหลายและเหมาะสม การสั่งการยังคงใช้จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง การกระจายอำนาจในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่มีน้อย การวิจัย และการศึกษาเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมีน้อยและไม่ตรงกับปัญหา ทำให้ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทิศทางการส่งเสริมการเกษตรขาดความชัดเจน และต่อเนื่อง จุดแข็งในงานส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของงานมากที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนจุดอ่อนในงานส่งเสริมการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของงานนั้นมีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ งบประมาณ ทรัพยากร และเทคโนโลยี นโยบาย และบุคลากร เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรได้เสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร ไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบาย ควรชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เป็นนโยบายที่ปฏิบัติได้จริง เหมาะสมกับพื้นที่แต่ละเขตและมีความต่อเนื่อง 2) ด้านโครงสร้างหน่วยงาน และการบริหารงาน ควรกระจายอำนาจให้แต่ละจังหวัดได้เสนอและพัฒนาตามสภาพความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ท้องถิ่น ผ่านการมีส่วนร่วม และมีการพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้น ส่วนการรับผิดชอบงานของบุคลากรควรแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการติดตามประเมินผลในท้องถิ่นอย่างจริงจัง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการอบรมพัฒนาให้ความรู้ การปรับปรุงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 4) ด้านระบบการส่งเสริมการเกษตร ปรับปรุงไปสู่การเข้าถึงเกษตรกรให้มากขึ้น ทั้งทางตรงและผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่

### ข้อเสนอแนะ

กรมส่งเสริมการเกษตรมีจุดแข็งด้านบุคลากร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่สามารถเข้าถึงเกษตรกรได้มากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และเทคนิควิธีในการเข้าถึงและแก้ไขปัญหาทางการเกษตร ตลอดจนการกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่นให้ตัดสินใจในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ขณะเดียวกันควรแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อน ได้แก่ เครื่องมือสำหรับการทำงาน ทั้งในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และงบประมาณบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนนโยบายที่ชัดเจนและมีเสถียรภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้รวบรวมข้อมูลเฉพาะในพื้นที่ภาคกลางโดยเฉพาะในพื้นที่การผลิตข้าวเป็นหลัก และจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนไม่มากนัก ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลให้กว้างขวาง และทำการวิจัยในภูมิภาคอื่นๆ ซึ่งมีองค์ประกอบทางการเกษตรที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์ระบบเฉพาะแต่ละแห่งให้เหมาะสม และมองภาพรวมได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและวิธีการกระจายอำนาจที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมการเกษตรก็นับเป็นเรื่องที่สำคัญเช่นกัน

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2556

### เอกสารอ้างอิง

#### ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2553). พัฒนาการงานส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย. สืบค้นจาก:

<http://www.research.doae.go.th/webphp/filepdf/kasedthai.pdf>

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2554). สรุปสถานการณ์กำลังคนตามโครงสร้างอายุข้าราชการกรมส่งเสริม

การเกษตร ณ เดือนพฤษภาคม 2554. สืบค้นจาก:

[http://www.person.doae.go.th/person2011/sites/default/files/new54/profile/age\\_structure.pdf](http://www.person.doae.go.th/person2011/sites/default/files/new54/profile/age_structure.pdf)

เฉลิมชัย สุขไพฑูริย์. (2556). ยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.

วารสารวิชาการ Veridian E - Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2556): 681-699. สืบค้นจาก <http://www.ejournal.su.ac.th/upload/680.pdf>

ปราโมทย์ เข็มขาว. (2549). “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ ในภาคตะวันตกเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจ ของกรมส่งเสริมการเกษตร ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 129, ตอนที่ 93 ก (30 กันยายน 2555).

เมธพร คงคาน้อย. นโยบายและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมในประเทศไทย. (2554).

วารสารวิชาการ Veridian E - Journal ปีที่ 4, ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2554): 623-644. สืบค้นจาก: <http://www.ejournal.su.ac.th/journalinfo.php?id=273>

วชิรา ไผ่เจริญมงคล, บุญศรี อ่อนละออ, สงกรานต์ ไชยทอง, บัณฑิตฐ ใสโสศก, และนิกุล ทองดี. (2553). **ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2551-2552. สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 4 จังหวัดขอนแก่น, กรมส่งเสริมการเกษตร.**

### ภาษาอังกฤษ

Birner, R., Davis, K., Pender, J., Knonya, E., Anandajayasekeram, P., Ekboir, J., Mbabu, A., Spielman, D., Horna, D., Benin, S. and M. Cohen. (2006). **From best practice to best fit: A framework for analyzing pluralistic agricultural advisory services worldwide.** International Food Policy Research Institute. DC.

Ernest, L. O, Gray, D. and J. Reid. (2010). Towards a cross-sector pluralistic agricultural extension system in a decentralized policy context: a Ghanaian case study. **Journal of Sustainable Development in Africa**, No.12: 1-10.

Hoffmann, V., Lamers, J. and A.D. Kidd. (2000). Reforming the organisation of agricultural extension in Germany: lessons for other countries. **Agricultural Research & Extension Network**, Network paper, No. 98.

Hu, R., Yang, Z., Kelly, P. and J. Huang. (2009). Agricultural extension system reform and agent time allocation in China. **China Economic Review**, No. 20: 303–315.