



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของ
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

Factors Related to Motivation in Performance for Small and Micro
Community Enterprise Promotion of Agricultural Extension Officers
in the Southern Region of Thailand

ญานิกา เกื้อตุง

Yanika Kueatung

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Science in Agricultural Development

Prince of Songkla University

2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของ
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

Factors Related to Motivation in Performance for Small and Micro
Community Enterprise Promotion of Agricultural Extension Officers
in the Southern Region of Thailand

ญานิกา เกื้อตุง

Yanika Kueatung

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Science in Agricultural Development

Prince of Songkla University

2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของ
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

ผู้เขียน นางสาวญานิกา เกื้อตั้ง

สาขาวิชา พัฒนาการเกษตร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิไลวรรณ ประพฤติ)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประวดี เวทย์ประสิทธิ์)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. บัญชา สมบูรณ์สุข)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิญญา รัตนไชย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิไลวรรณ ประพฤติ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร

.....
(ศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ดี ฟารุ่งแสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิไลวรรณ ประพฤติ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ

(นางสาวญานิกา เกื้อตุง)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นางสาวณานิกา เกื้อตุง)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย
ผู้เขียน	นางสาวญานิกา เกื้อตั้ง
สาขาวิชา	พัฒนาการเกษตร
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย และ 4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างกับประชากรคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชน อำเภอละ 1 ราย จำนวน 111 อำเภอ ครอบคลุมทุกจังหวัดในพื้นที่ภาคใต้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติทดสอบไค-สแควร์ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.9 อายุเฉลี่ย 40 ปี นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 75.7 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 53.2 มีประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเฉลี่ย 4 ปี 1 เดือน การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.9 มีการปฏิบัติงานด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี ร้อยละ 91.0 ส่วนงานด้านการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนน้อยที่ปฏิบัติงานนี้ ร้อยละ 80.2 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า มีความคิดเห็นของแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) โดยแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.12$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 4.04$) และมีความคิดเห็นของแรงจูงใจเฉลี่ยเท่ากันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.03$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.37$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พบว่า อายุการทำงาน และระดับของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) การสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

เกษตรอำเภอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนแทนกันได้ 2) การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรบูรณาการงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนร่วมกับภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอีกช่องทางหนึ่ง 3) การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี ขึ้นไป รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน และ 4) การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการรับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเพื่อกระตุ้นการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

Thesis Title	Factors Related to Motivation in Performance for Small and Micro Community Enterprise Promotion of Agricultural Extension Officers in the Southern Region of Thailand
Author	Miss Yanika Kueatung
Major Program	Agricultural Development
Academic Year	2020

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) examine the demographic data of agricultural extension officers performing with the Small and Micro Community Enterprise (SMCE) promotion in southern regions of Thailand, 2) examine the performance of SMCE promotion of agricultural extension officers in southern regions of Thailand, 3) examine the motivation of performance of SMCE of agricultural extension officers in southern regions of Thailand, and 4) analyze factors related with motivation level of performance of SMCE promotion of agricultural extension officers in southern regions of Thailand. A structured questionnaire was used for data collection. A group of a population composed of 1 agricultural extension officer/district for the total of those from 111 districts which covered the whole provinces in the southern regions. Statistics used for data analysis were descriptive statistics and the chi-square test. Results of this study revealed that most of the agricultural extension officers performing with SMCE promotion in southern regions of Thailand were male (82.9%) with an average age of 40 years old, were Buddhists (75.7%), took a position as agricultural extension officer at practitioner level (53.2%), and had experiences with SMCE promotion for an average at 4 years 1 month. For the performance with SMCE promotion in the southern regions, the study found that most agricultural extension officers (91.9%) performed with basic information of SMCE which the second most was transferring knowledge and technology (91.0%). For coordination with related organization units, the study indicated that agricultural extension officers (80.2%) performed this job. For motivation of performance of SMCE promotion of agricultural extension officers, the study found that the overall of motivation was rated at a high level

($\mu = 3.89$) which those rated at high motivation levels were responsibility ($\mu = 4.12$), policy and management ($\mu = 4.04$), and recognition and job security ($\mu = 4.03$), respectively. For motivation rated at moderate level was working environment ($\mu = 3.37$). For factors that had a relationship with motivation level of performance of SMCE promotion, the study indicated that government serving time and holding position level had relationships with motivation level for the performance of SMCE promotion of agricultural extension officers with statistical significance at 0.05. This study suggested that 1) there should have knowledge management in working units of district agricultural extensions to let agricultural extension officers perform SMCE promotion be able to replace job performance among each other, 2) agricultural extension officers should integrate SMCE promotion with the private sector or business sector to develop the potential of SMCE group for another performance option, 3) agricultural extension officers who have government serving time more than 1 - 5 years should have the responsibility of SMCE promotion. This should be urged their determination to build contributions, and 4) agricultural extension officers who hold position at practitioner level should have responsibility with community business promotion. This should be urged for submitting higher position.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิไลวรรณ ประพฤติ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ คอยอุปถัมภ์ ช่วยเพิ่มทัศนคติทางบวก และคอยสร้างแรงผลักดันในการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหาจนกระทั่งประสบความสำเร็จ ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.บัญชา สมบูรณ์สุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา รัตนไชย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวีติ เวทย์ประสิทธิ์ ที่กรุณา สละเวลาอันมีค่าในการมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับการจัดทำ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้ข้อคิดที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัดถ พรหมมี ที่สละ เวลาอันมีค่าในการมาเป็นกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะใน การปรับแก้ให้มีความเหมาะสม

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ที่ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ คุณนราทิพย์ ทองประสม นักวิชาการเกษตร สำนักงานเกษตรอำเภอคลองหอยโข่ง และขอขอบคุณคุณศุภวรรณ บุญรอด นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส ที่ให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือติดต่อประสานงานในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัย

ขอขอบคุณกองทุนวิจัยคณะทรัพยากรธรรมชาติที่สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน วิจัย ขอขอบคุณคุณสุชีรา แก้วรักษ์ พี่ๆ และเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท ที่คอยช่วยเหลือใน ด้านอื่น ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณคุณคุณชพร เจริญสุข และ คุณสุธิดา แซ่เป่า พร้อมด้วยบุคลากรคณะทรัพยากรธรรมชาติทุก ๆ ท่านที่คอยช่วยเหลือทางด้าน เอกสาร

สุดท้ายนี้กราบขอบพระคุณ บิดา และมารดา ที่ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน คอยสนับสนุน เงินทุนการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน คอยเป็นกำลังใจให้ต่อสู้กับปัญหา ซึ่งกำลังใจ ทั้งหมดล้วนผลักดันให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในวันนี้ ประโยชน์อันใดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีให้แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ญานิกา เกื้อตุง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	5
ABSTRACT	7
กิตติกรรมประกาศ	9
สารบัญ	10
รายการตาราง	12
รายการภาพประกอบ	13
บทที่ 1	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	4
บทที่ 2	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	5
2.2 ประเภทของแรงจูงใจ	6
2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ	7
2.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	8
2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
2.6 หลักการที่เกี่ยวข้อง	15
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	25
บทที่ 3	26
3.1 พื้นที่ทำการศึกษา.....	26
3.2 ประชากรในการศึกษา.....	26
3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	28
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.6 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	29

สารบัญ

หน้า

บทที่ 4	31
4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในงานวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้	31
4.2 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	38
4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	48
4.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	59
บทที่ 5	61
5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	61
5.2 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	62
5.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	62
5.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก.....	68
ภาคผนวก ข.....	79
ภาคผนวก ค	83

รายการตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	32
ตารางที่ 2 คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	35
ตารางที่ 3 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	39
ตารางที่ 4 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	41
ตารางที่ 5 ความถี่ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้	45
ตารางที่ 6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.....	49
ตารางที่ 7 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย	54
ตารางที่ 8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยสถิติไค-สแควร์	59

รายการภาพประกอบ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	25

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของวิจัย

ประเทศไทยได้กำหนดให้วิสาหกิจชุมชนเป็นนโยบายของภาครัฐที่ใช้แก้ปัญหาความยากจนในปี พ.ศ. 2540 เพื่อยกระดับความสามารถของชุมชนและท้องถิ่นในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ (เสรี พงศ์พิศ, 2548) นโยบายการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาในระดับชุมชนท้องถิ่นและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้ผู้ประกอบการในระดับชุมชนที่ไม่พร้อมจะเข้ามาแข่งขันทางการค้า ได้รับการส่งเสริมความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างรายได้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการของหน่วยธุรกิจที่สูงขึ้น (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2563)

วิสาหกิจชุมชน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งมีรูปแบบเป็นการรวมตัวกันของประชาชนในชุมชน หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า “สมาชิกกลุ่ม” มีการประกอบกิจการภายในชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรืออื่น ๆ การประกอบกิจการเพื่อเป็นการจัดการทุนของชุมชน รวมถึง ทรัพยากรภายในชุมชน ผลผลิตทางการเกษตร ความรู้ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น พระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชนเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2548 มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการดำเนินการ คือ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายใน คือ กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ในปี พ.ศ. 2557 เพื่อรองรับภารกิจตาม พรบ. วิสาหกิจชุมชน ในปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยบางกลุ่มประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน แต่มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบางส่วนที่ประสบปัญหาในการดำเนินงาน เช่น การตลาด การผลิต และรวมถึงทักษะอื่น ๆ (ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2556) สำหรับวิสาหกิจชุมชนในภาคใต้ที่ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลวิสาหกิจชุมชนดีเด่น ในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวน 8,501 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 2.68 ของวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศ (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2563) ภาคใต้มีวิสาหกิจชุมชนต้นแบบ จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มส่งเสริมอาชีพก้านจากบ้านนายอดทอง จังหวัดตรัง วิสาหกิจชุมชนกลุ่มท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บ้านถ้ำผึ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรศรีบอยาสามัคคี จังหวัดกระบี่ และวิสาหกิจชุมชนกลุ่มน้ำดื่มไอร์เจียธาราทิพย์ จังหวัดนราธิวาส (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา, 2562) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้ล้วนเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย มีทั้งปัจจัยใน เช่น ความสามัคคีของกลุ่ม การดำเนินงานในการผลิตที่มีการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถพึ่งตนเองได้ และปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ หรือได้รับการส่งเสริมจาก

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร คือ การดูแลเกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกรให้มีความพร้อมในการแก้ไขสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารจัดการการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560) การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เป็นอีกหนึ่งในภารกิจการปฏิบัติงานที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาการดำเนินงาน การพัฒนาทักษะในการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การช่วยเหลือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในทุก ๆ ด้าน และการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น โดยการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน 2) การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี 3) การพยากรณ์และเตือนภัย และ 4) การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2553) ซึ่งการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเหล่านี้ถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ลัดดาวัลย์ ศานตนิรันดร, 2538) โดยปัจจัยของแรงจูงใจอาจเกิดจากปัจจัยภายใน หรือปัจจัยภายนอก เข้ามากระตุ้นเพื่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งถือได้ว่าปัจจัยของแรงจูงใจ ก็มีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำให้มีการพัฒนาในหลาย ๆ ส่วนของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย (โชติกา ระโส, 2555)

การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสำคัญของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานให้เกิดผลตรงตามเป้าหมายในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้มีความเหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

1.2.4 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะทั่วไป และปัจจัยคุณลักษณะในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้สอดคล้องกับภารกิจตาม พรบ. วิสาหกิจชุมชน

1.4.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สามารถนำข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ไปใช้ในการกระตุ้น ส่งเสริม หรืออำนวยความสะดวก เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.4.3 ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่สนใจหรือมีความสอดคล้อง และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ใน 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเรียกว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน หมายถึง หน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน โดยยึดตามพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
2. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี
3. การพยากรณ์และเตือนภัย
4. การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. ด้านความมั่นคงในงาน
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) คุณลักษณะทั่วไป และ 2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

บทที่ 2

การตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ได้มีการตรวจสอบเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ หลักการที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้พัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจประกอบด้วยความหมายของแรงจูงใจ และความสำคัญของแรงจูงใจ มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ความหมายแรงจูงใจ

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุยาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์ (2527) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้น

เอ็ด สารภูมิ (2529) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความแข็งขันมีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศ เวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วยเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จ ในเป้าหมายหรือรางวัลที่เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่จะได้รับรางวัล

โสภา ชูพิกุลชัย (2529) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพึงพอใจ และมีผลกระตุ้นให้พฤติกรรมของมนุษย์บรรลุจุดมุ่งหมาย

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530) แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ความจำเป็น ที่เป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้น ที่อยู่ในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอาจเป็นจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

อารี พันธุ์มณี (2534) แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่เกิดความต้องการ หรืออยู่ในสภาวะขาดสมดุลก็จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

Dafe (1988, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่ให้คุณค่ารักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Beach (1965, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือให้เป็นไปตามความพึงพอใจของบุคคล

2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น (ดารณี พานทอง, 2542)

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2548) ได้แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจจากภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นมาเองจากความต้องการทางกายแรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจส่วนบุคคล เช่น ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความคาดหวัง ความสนใจ เป็นต้น

2) แรงจูงใจจากภายนอก ซึ่งเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งคอยกระตุ้นรวมทั้งยังถูกหล่อหลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ และค่านิยมของสังคม เช่น อำนาจ เกียรติยศ การยกย่องนับถือ การแข่งขันสภาพและบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2534) ได้แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความต้องการที่มีความจำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ พักผ่อนและปราศจากโรค น้ำและอาหาร โดยที่สามารถประเมินระดับของความต้องการได้จากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล คือ จากความการกระทำ มากน้อย หรือการเลือกกระทำ หรือเลือกการปฏิบัติ

2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เพราะจำเป็นน้อยต่อการดำรงชีวิต แต่จะช่วยในทางด้านจิตใจของบุคคลโดยจะทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีและจิตใจสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความอยากรู้และอยากเห็น และความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากบุคคลรอบข้างหรือความต้องการของความรัก

3) แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) จุดเริ่มต้นของแรงจูงใจชนิดนี้ ส่วนใหญ่เป็นเหตุการณ์หรือประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตของแต่ละบุคคล และรวมถึงจุดมุ่งหมาย ได้แก่ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความปรารถนาของบุคคลที่ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือได้ผลตามสิ่งที่ต้องการ ซึ่งผลจากการศึกษา พบว่า การได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก ที่เคยผ่านการเลี้ยงดูในลักษณะของการเป็นตัวของตัวเองมีการฝึกหัดการช่วยเหลือตนเองตามวัยจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จึงเป็นสิ่งที่ต้องเริ่มต้นจากครอบครัว (2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นมีการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีความต้องการเอาใจใส่ และความรักจากบุคคลอื่น (3) แรงจูงใจที่มีต่อความนับถือตนเอง (Self – Esteem Motivation) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต่าง ๆ ปรารถนาและเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งสามารถจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะถือได้ว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้ประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วย 2 ประการที่สำคัญ คือ 1) ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และ 2) การจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะการปฏิบัติงาน (โชติกา ระโส, 2555) ดังนั้นแรงจูงใจถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อบุคคล และเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจจะมีแนวการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ และเป็นผลให้การปฏิบัติงานสูงกว่าการไม่มีแรงจูงใจ (ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร, 2538)

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ สุรัสวดี วณิชวัฒนากุล (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน โดยที่บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงานจนเกิดความสำเร็จ

2) ความพยายาม (Endeavor) เป็นการทำให้บุคคลเกิดความมานะ บากบั่น มีความอดทน และพร้อมหาวิธีการโดยการนำความรู้และความสามารถ พร้อมประสบการณ์มาใช้กับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และไม่ยอมแพ้มีความพยายาม แม้กระทั่งในงานมีอุปสรรคขัดขวาง

3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) การเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มักมีความพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และมีความพยายามแก้ไขไปในทางที่ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะแตกต่างจากแนวเดิม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความรับผิดชอบเพื่อให้การงานเจริญก้าวหน้า จัดเป็นบุคคลที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน

2.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สัมมา ธรนิธย์ (2553) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจมี 3 ด้าน คือ

1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Physical Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้

2) องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบ ข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) ในส่วนของแรงจูงใจโดยจะแบ่งออกเป็นหลาย ๆ ประเภท ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติมาทันทีทันใด ซึ่งอาจจะเป็นแรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition) คือ

แรงจูงใจที่มีอยู่ข้างในจิตใจของแต่ละบุคคลแต่ไม่ได้แสดงออกมาในทันที ซึ่งจะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ เป็นแรงจูงใจที่ได้รับมาจากผลสิ่งเร้าที่อยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล และพร้อมด้วยแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับผลมาจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสภาพแวดล้อมภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานของร่างกาย เช่น กระจาย ความหิว และแรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่อาจเป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจปฐมภูมิ

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจที่สำคัญออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

1) แบ่งตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน (Individual Differences) ในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น พันธุกรรม นิสัย ความต้องการ อารมณ์ และผิวพรรณ เป็นต้น ซึ่งธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ คือ

1.1) แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดของร่างกาย ส่งผลให้เกิดกิจกรรมผ่อนคลายหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความรู้สึกทางเพศ ความหิว และความกระหาย เป็นต้น แรงขับเหล่านี้ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการแสดงออกไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเพื่อให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทด้วยกัน ดังนี้

แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือเป็นแรงขับปฐมภูมิ คือ แรงขับที่เกิดขึ้นภายในของร่างกายของแต่ละบุคคล การเกิดแรงขับขึ้นภายในร่างกาย แสดงว่าในขณะนั้นร่างกายอาจอยู่ในสภาวะขาดความสมดุล ซึ่งส่งผลต่อการเกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น ความกระหาย ความหิว และง่วงเหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีแตกต่างกัน

แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่เกิดขึ้นมาจากภายนอกในร่างกาย เช่น แรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านอารมณ์ และด้านสิ่งแวดล้อม ความต้องการเหล่านี้ล้วนเกิดมาจากสภาพภายนอกในร่างกาย ซึ่งโดยแต่ละบุคคลจะเกิดความต้องการ หรือความสนใจ และแรงกระตุ้นที่มีความแตกต่างกัน โดยแรงขับภายนอกในร่างกายอาจจะมีทั้งทางลบ และทางบวก

1.2) ความวิตกกังวล (Anxiety) คือ การแสดงพฤติกรรมของการวิตกกังวลของบุคคลที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นเจตคติทางอารมณ์ เกิดจากความรู้สึกของบุคคลที่ได้วางแผนไปจนถึงอนาคตหรือเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยเรียกว่า Sentiment - Concerning the Future หากบุคคลเกิดความวิตกกังวลแล้วจะส่งผลต่อความกลัวต่าง ๆ เข้ามา

2) แบ่งตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบในส่วนที่ 2 ของแรงจูงใจโดยแต่ละบุคคลจะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน หากมีสถานการณ์หรือเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมเข้ามา เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ไกลจากถนนใหญ่ไม่มีเสียงรบกวนจากรถ นักเรียนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้จะมีแรงจูงใจในการอ่านหนังสือเป็นเวลานาน ๆ เพราะมีสภาพแวดล้อมที่สงบ

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.5.1 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

McGregor (1960, อ้างถึงใน มังกร องอาจ, 2547) ได้เสนอทฤษฎี X และ Y ขึ้นโดยมีข้อสมมติฐานว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงานสมมติฐานของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องการใช้อำนาจบังคับควบคุม
3. ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงานหรือเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องการ

ความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสงสัยว่าธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ได้กับคนทุกคนทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้เขาจึง พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่าทฤษฎี Y ซึ่งว่ามนุษย์นั้นโดยธรรมชาติมิใช่เป็นคนขี้เกียจและเชื่อถือไม่ได้ หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎีจะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัวแต่จะพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง สำหรับทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า 1) ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน 2) การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอกไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง 3) มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ 4) คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย 5) ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหิต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคน และ 6) ในทางสังคมปัจจุบันนี้แต่ละคนมีโอกาสดแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อบังคับให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงานของคุณบุคคล หมายถึง การที่คุณบุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี หรือการให้ขวัญกำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในการแสดงความยินดีต่อความสามารถของคุณบุคคล เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดที่มีผลบรรลุตามความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ และเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ พร้อมด้วยความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานแล้วเกิดความพึงพอใจจากการได้ปฏิบัติ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของคุณบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของคุณบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีหรือมีแรงจูงใจในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกัน บุคคลเหล่านั้นจะเกิดความไม่ชอบในการทำงาน โดยปัจจัยที่เกิดจากภายนอกของแต่ละบุคคล ได้แก่

2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนขั้นในหน่วยงานนั้น ๆ โดยการได้รับเงินเดือนเหล่านี้เป็นที่พึงพอใจของคุณบุคลากรในการทำงาน

2.2) โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ยังหมายถึง สถานการณ์ของคุณบุคคลที่มีความสามารถในการได้รับความก้าวหน้าในด้านทักษะวิชาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกันทั้งกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยที่สามารถทำงานร่วมกันแล้วเกิดความเข้าใจในการทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพเหล่านั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมและเป็นที่มีการเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการบริหารและการจัดการองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น เสียง แสง และอากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อม เช่น เครื่องมือหรืออุปกรณ์อื่น ๆ

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการทำงานต่อการปฏิบัติหน้าที่ และความพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยของแรงจูงใจ นั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเกิดขึ้นตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยที่ทฤษฎี Y จะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน หรือบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นได้แสดงความสามารถของตัวเองออกมา มากกว่า และมีความยืดหยุ่นมากกว่า ทฤษฎี X แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะละเลยการควบคุมการทำงาน

2.5.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (สมชาย ไตรรัตน์ภริมย์, 2539) ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation- Maintenance Theory” หรือ “Two Factors Theory” เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยประกอบด้วย 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1) ปัจจัยจูงใจในการเป็นตัวกระตุ้นของการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นต่อสิ่งจูงใจและก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเหล่านี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นของแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1.1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) คือ เป็นงานที่น่าสนใจ โดยต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์และลงมือทำในสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นอยากทำงาน

1.2) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไข ปัญหาและรู้จักแนวทางการป้องกันกับปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบแล้วเกิดความพอใจที่ได้รับมอบหมาย พร้อมด้วยเครื่องมืออำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยของแรงจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกอยากทำงานมากขึ้น

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับโอกาสในการปรับเปลี่ยนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรืออาจได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง โดยอาจจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6) โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นสิ่งที่จรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงานให้คงความพึงพอใจอยู่เสมอ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีผลในทางการป้องกันเป็นส่วนใหญ่ คือ ช่วยเปลี่ยนความคิดต่อความไม่พอใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1) นโยบายและบริหารจัดการของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง แนวทางในการบริหารจัดการงานและแนวทางการจัดการขององค์กร รวมถึงหรือเป็นการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal - Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในหน่วยงาน หรือมีการติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือติดต่อกันทางวาจาที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่ติดต่อกันสามารถทำงานปฏิบัติงานร่วมงานได้ โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการทำงาน

2.3) ความมั่นคงในงาน (Security) บุคคลที่มีความรู้สึกต่องานของความมั่นคงในการปฏิบัติงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมส่งผลต่อการทำงาน

2.4) สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง พนักงานที่ได้รับรางวัลซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร โดยอาจเป็นผลตอบแทนแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งอาจจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการให้ผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ประกันชีวิต สวัสดิการด้านสุขภาพ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น

2.5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพกายภาพของ การปฏิบัติงาน เช่น อากาศ เสียง แสง ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ เป็นต้น อาจเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง การปฏิบัติงานแล้วเกิดสภาพ ความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงานอาจเป็นความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อาจส่งผลต่อหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลด น้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ในการทำงานระบบใหม่ได้

จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเกิดจากภายในตัวบุคคลแต่ละบุคคล อาจเกิดจาก ความต้องการ ความก้าวหน้า เพื่อจูงใจให้เกิดความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และในส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นส่วนที่มีผลในการส่งเสริมของแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งที่ช่วยจรรโลงใจ ให้บุคคลนั้นมีการปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจ และถือได้ว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาครั้งนี้ได้นำปัจจัยของแรงจูงใจจากทฤษฎีของแมคเกรเกอร์และทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก ทั้งปัจจัยของแรงจูงใจโดยตรงและปัจจัยค้ำจุนที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วยปัจจัยของแรงจูงใจทั้ง 9 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถแก้ไข ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน นั้น

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น หัวหน้างาน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่อยู่ในหน่วยงาน อาจจะมีการ ยอมรับนับถือ ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจที่แสดงให้เห็นถึง การยอมรับนับถือในความสามารถ เมื่อได้ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานในงานที่มีความน่าสนใจ และเป็น การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความคิด ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ทำทนาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่ผู้ ปฏิบัติสามารถกระทำได้เพียงลำพังคนเดียวตลอดจนสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรมีความสนใจมากขึ้นและรักในการทำงานมากขึ้น

4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการที่มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานมากขึ้น

6) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน ซึ่งสามารถทำให้การทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สิ่งที่มาสนับสนุนหรือผลักดันขวัญกำลังใจที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8) ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรู้สึกมั่นคงในการทำงานย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

9) ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการระบบในการปฏิบัติงาน ที่มีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและการบริหารงานภายใต้องค์การที่ดี ซึ่งมีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.6 หลักการที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 ความหมายของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2534) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร คือ บุคคลที่นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยวิธีการศึกษาระบบนอกโรงเรียน และเน้นให้บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายมีการช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด บุคคลเป้าหมายในที่นี้ หมายถึง ประชาชนทั่ว ๆ ไป ทุกเพศทุกวัย ทุกอาชีพ ควรมีการปฏิบัติงาน ดังนี้ การเป็นผู้นำทางวิชาการเกษตรในท้องถิ่น การเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาการเกษตร การเป็นผู้ชี้แนะในการเลือกปัจจัยการผลิต การเป็นผู้ชี้แนะให้เกษตรกรลดการเสี่ยงในการประกอบการผลิต การเป็นผู้กระตุ้นให้เกษตรกรรู้จักปัญหาของตนเอง การเป็นผู้ร่วมในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร

วิจิตร อาวะกุล (2535) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้น เป็นครูที่มีชั้นเรียนอยู่ตามท้องถิ่นชนบท อาจจะเป็นที่ไร่นา ศาลาวัด ห้องประชุม ที่บ้านของเกษตรกรที่ทำการของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเอง

อรนุช พาทีทิน (2560) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรหรือเจ้าพนักงานการเกษตร

สรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตรหรือเป็นนักวิชาการการส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนซึ่งประจำสำนักงานเกษตรอำเภอทุกอำเภอ

2.6.2 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย

กรมส่งเสริมการเกษตร (2560) ได้กำหนดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรซึ่งสำหรับการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

1.1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน โดยการรวบรวมข้อมูลที่มีทั้งหมด มาปรับปรุงโดยจัดทำในรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้าใจง่าย เช่น รูปแผนที่ ตาราง รูปภาพ แล้วนำเสนอในเวทีชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำเป็นเอกสารข้อมูลหลักของสำนักงานเกษตรอำเภอ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการเกษตร และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

1.2) การจัดทำข้อมูลการจดทะเบียน – ยกเลิกการจดทะเบียนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ดำเนินการจัดทำทะเบียนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ครบทุกกลุ่ม รวมทั้งการปรับปรุงและตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

2) การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี

2.1) การจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากความต้องการของชุมชนรวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

2.2 ดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยมีการเตรียมการก่อนการถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้แก่ (1) การจัดทำหลักสูตร กำหนดการจัดเตรียมสถานที่และเอกสาร จัดหางบประมาณและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ (2) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ประสานงานและอำนวยความสะดวก รวมทั้งการสร้างบรรยากาศ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างการถ่ายทอดเทคโนโลยี (3) การประเมินผลการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการถ่ายทอดเทคโนโลยี

2.3 รายงานผลที่เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยการประมวลสรุปผลการเรียนรู้และความพึงพอใจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ตลอดกิจกรรมที่เกิดจากการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ จัดทำรายงานผลการถ่ายทอดเทคโนโลยีในภาพรวม

2.4 จัดทำทะเบียนประวัติ โดยการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่ผ่านการถ่ายทอดเทคโนโลยีในแต่ละเรื่องจัดแยกออกเป็นหมวดหมู่ รวมทั้งการ

รวบรวมข้อมูลของวิทยาการที่ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี จัดแยกเป็นวิทยาการจากหน่วยงานราชการและวิทยาการเกษตรกร

3) การพยากรณ์และการเตือนภัย

การพยากรณ์และเตือนภัยเกี่ยวโรคระบาด เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้ระมัดระวังเกี่ยวกับกระบวนการผลิต วัตถุดิบต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ เพื่อคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้บริโภค

4) การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.1 ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนแก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกี่ยวกับเงินทุนในการประกอบการ

4.2 เป็นคนกลางในการติดต่อส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจชุมชน องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งองค์กรภาคเอกชน เพื่อขอรับความช่วยเหลือและการส่งเสริมให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

4.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกันระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนหรือภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ

2.6.3 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

1) ความหมายของวิสาหกิจชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2546) ได้นิยามความหมาย วิสาหกิจชุมชน ว่าหมายถึง การประกอบการที่มีขนาดเล็ก ซึ่งรวมถึงกระบวนการคิด การจัดการผลผลิตและทรัพยากรทุกขั้นตอน โดยภูมิปัญญาขององค์กรชุมชนหรือเครือข่ายขององค์กรชุมชน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งมีได้มีเป้าหมายเพียงเพื่อสร้างกำไรทางเงินเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงกำไรทางสังคม ได้แก่ ความเข้มแข็งของชุมชนและความสงบสุขของสังคมด้วย โดยกำหนดคำภาษาอังกฤษของคำว่าวิสาหกิจชุมชน คือ Small and Micro Community Enterprise (SMCE)

เสรี พงศ์พิศ (2547) ได้นิยามคำว่าวิสาหกิจชุมชน คือ การประกอบการเพื่อการจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพึ่งตนเอง “ทุน” ในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงเงิน แต่รวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคม

สำหรับความหมายของวิสาหกิจชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ให้ความหมายว่า เป็นกิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ โดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะป็นนิติบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็นนิติบุคคลเพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัวและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2548)

สรุปความหมายของวิสาหกิจชุมชน หมายถึง การประกอบกิจการภายในชุมชน โดยมีรูปแบบการจัดการแบบกลุ่ม และมีการจัดการต้นทุนของชุมชน เช่น ทรัพยากรภายในชุมชน ผลผลิตทางการเกษตร โดยเน้นการผลิตสินค้า และการให้บริการ เพื่อก่อให้เกิดรายได้ภายในชุมชน

2) เป้าหมายของวิสาหกิจชุมชน

เสรี พงศ์พิศ และคณะ (2544) ระบุว่าวิสาหกิจชุมชนมีเป้าหมายหลัก 4 ประการ คือ

- 1) สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชน แก่จุดอ่อน เสริมจุดแข็ง ให้ชุมชนใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและทุนทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- 2) สร้างกระบวนการเรียนรู้และระบบการพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชนที่ครอบคลุมการจัดการทุกด้าน ให้มีระบบการจัดการการผลิต การแปรรูป การตลาด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการจัดการสวัสดิการชุมชน ซึ่งดำเนินการโดยองค์การชุมชน หรือเครือข่ายองค์การชุมชนในการวางแผนการดำเนินการและประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน
- 3) พัฒนาระบบเศรษฐกิจ - สังคมของชุมชนที่มีอิสระสามารถพึ่งตนเองได้ ระบบการจัดการที่เหมาะสม โดยมีสอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตและการปฏิบัติตามวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งมีต้นทุนในการจัดการต่าง ๆ และเป็นสถาบันทางสังคมที่ชาวบ้านมีการพึ่งพาอาศัยกันได้
- 4) พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มีการกระจายการพัฒนาไปสู่ทุกส่วนภายในชุมชน หรือที่ไม่ใช่ระบบที่ให้โอกาสกับผู้ที่ไม่เหนือกว่าทางด้านเศรษฐกิจหรือการเมือง

3) องค์ประกอบของวิสาหกิจชุมชน

เสรี พงศ์พิศ (2546) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของวิสาหกิจชุมชน มี 7 ประการ คือ

- 1) ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง อาจมีคนนอกมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือแต่ไม่ใช่นักลงทุนส่วนใหญ่ที่มีอำนาจการตัดสินใจ
- 2) ผลผลิตมาจากกระบวนการในชุมชน เน้นการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด ซึ่งอาจนำวัตถุดิบบางส่วนมาจากภายนอกได้
- 3) ริเริ่มสร้างสรรค์โดยชุมชน เพื่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยไม่เลียนแบบหรือแสวงหาสูตรสำเร็จ
- 4) มีฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับความรู้ภูมิปัญญาสากล
- 5) มีการดำเนินการแบบบูรณาการเชื่อมโยงหลาย ๆ กิจกรรม ประสานพลังและเกื้อกูลกัน
- 6) การเรียนรู้เป็นหัวใจของกระบวนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- 7) การพึ่งตนเองเป็นเป้าหมายอันดับแรกและสำคัญที่สุดของวิสาหกิจชุมชน

4) ประเภทของวิสาหกิจชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2548) กล่าวว่า วิสาหกิจชุมชน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) วิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน ได้แก่ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อกินเพื่อใช้ในท้องถิ่น เพื่อสามารถพึ่งตนเองได้ให้ชุมชนเกิดความพอเพียงอย่างน้อยให้พออยู่พอกิน หรือพอกินพอใช้

2) วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า ได้แก่ การนำผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นเข้าสู่ตลาดบริโภคและรวมไปถึงผลผลิตทั่วไปที่เหมือนกัน หรือผลิตภัณฑ์เหลือใช้ในท้องถิ่นนำออกสู่ตลาดบริโภคโดยการปรับปรุงคุณภาพผลผลิต ทึบห่อ การตลาดและการจัดการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้

5) รูปแบบของวิสาหกิจชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2548) กล่าวไว้ว่า วิสาหกิจชุมชนเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมกิจกรรมดังต่อไปนี้

1) การแปรรูปหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิตของชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการผลิตทางการเกษตร เพื่อการพึ่งตนเองและเพิ่มมูลค่าของผลผลิตทางการเกษตรขององค์กรชุมชน/เครือข่ายขององค์กรชุมชน

2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชน เช่น ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ມเพื่อสุขภาพ ไลน์ผลไม้พื้นบ้าน การแปรรูปพืชผักผลไม้พื้นบ้านรูปแบบต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพร ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมพื้นบ้าน แหล่งท่องเที่ยว (ธรรมชาติเกษตร) พิพิธภัณฑ์ชุมชนและอื่น ๆ

3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองการพึ่งตนเองขององค์กรชุมชนและเครือข่ายของ องค์กรชุมชน เช่น น้ำปลา กะปิ บัญ เครื่องมือเครื่องใช้ อาหาร ยาสมุนไพร และอื่น ๆ

4) การพัฒนาระบบการตลาด การบริการและสวัสดิการชุมชน เช่น ร้านค้า (ตลาด) ชุมชน แหล่งนันทนาการ ร้านค้าชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชน และอื่น ๆ

การที่องค์กรชุมชนหรือเครือข่าย พัฒนารูปแบบของวิสาหกิจชุมชนได้ครบทั้ง 4 กิจกรรม และมีการเชื่อมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องจะเกิดเป็น “ระบบวิสาหกิจชุมชน” (เสรี พงศ์พิศ และคณะ, 2544)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

กฤษทีราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการเกษตรผ่านระบบฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า สภาพพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์ มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 41.15 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมากที่สุด

รองลงมาคือเป็นโสด ดำรงตำแหน่งราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 48.6 มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดเฉลี่ย 14.85 ปี ประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 12.22 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 11.58 ปี

พชร ถือแก้ว และคณะ (2562) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับภาระงานที่กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน 2) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามภาระงานจริงกับภาระงานที่กำหนดไว้ในลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตร และ 3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 238 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 55.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.9 มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 44.64 ปี ในด้านระดับการศึกษาพบว่าร้อยละ 73.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 52.1 ปฏิบัติงานในพื้นที่ราบ ร้อยละ 60.5 รับผิดชอบงาน 1 ตำบล ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ 1-5 ปี และรับผิดชอบครัวเรือนเกษตรกรจำนวน 501-1,000 ครัวเรือน ในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานในด้านการติดตามประเมินผลการส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ของเกษตรกรและชุมชน ให้บริการส่งเสริมอาชีพและดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ดำเนินงานตามแผนงานโครงการส่งเสริมการเกษตร

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

เอกชัย โอเจริญ และคณะ (2543) ศึกษาเรื่องบทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการเกษตรแก่ อบต. ในระดับปานกลางในบทบาทต่าง ๆ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตร การประสานงานกับ อบต. การส่งเสริมให้สถาบันเกษตรกรและผู้นำทางด้านการเกษตรมีส่วนร่วมกับ อบต. ในการสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร ส่วนบทบาทการเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพการเกษตร การจัดทำแผนโครงการและกิจกรรมด้านการเกษตรเสนอ อบต. การให้ความรู้ด้านการเกษตรและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อบต. และการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเพื่อสนับสนุนการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

Akinagbe (2013) ได้ศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการให้บริการและเผยแพร่เทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร ในรัฐอาเบีย ประเทศไนจีเรีย พบว่า การปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องการองค์ความรู้ที่หลากหลาย เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมในแต่ละทักษะของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้เหล่านั้น การได้รับการฝึกอบรมที่ตรงเป้าหมายจะทำให้นโยบายด้านการเกษตรถูกนำมาถ่ายทอดไปยังเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรให้องค์กรวิจัยอื่น ๆ เข้าร่วมมากยิ่งขึ้นและเผยแพร่ข้อมูลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้แพร่หลาย

Adam Elradi M (2020) ศึกษาเรื่องบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมในการส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกรรายย่อย รัฐเคซีรา ประเทศชูดาน ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 11-15 ปี ร้อยละ 47 ไม่ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 33 แต่มีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับเกษตรกร ร้อยละ 81 แหล่งข้อมูลและความรู้ส่วนใหญ่ได้จากศูนย์วิจัยต่าง ๆ ร้อยละ 75 และมีความคิดเห็นว่าการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่เกษตรกรมีต้นทุนค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ร้อยละ 83 โดยหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องการความช่วยเหลือมากที่สุดคือศูนย์วิจัยต่าง ๆ

2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา โดยศึกษาเกี่ยวกับ ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาที่อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานรับชำระและคืนภาษี งานบริหารงานทั่วไป และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้านเช่นกัน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน นโยบาย และการบริหาร ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านเงินเดือน และด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รัชนิกร ชัตติยอด (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี โดยมีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป กลุ่มประชากรจะประกอบด้วยข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี จำนวน 134 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบประมาณ ค่า 5 ระดับ วิเคราะห์แรงจูงใจในแต่ละด้าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานการวิจัย T-test และ One-way Anova เพื่อทดสอบตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี โดยมีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อม และ 2) จากการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ซึ่งปัจจัยข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแขงพบว่า สถานที่ทำงานในเขตพื้นที่และการเข้ารับราชการ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การเข้ารับราชการ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัชร บุษปตลอด (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลา การปฏิบัติงานและรายได้ในแต่ละเดือน ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา จำนวน 866 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยาเฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

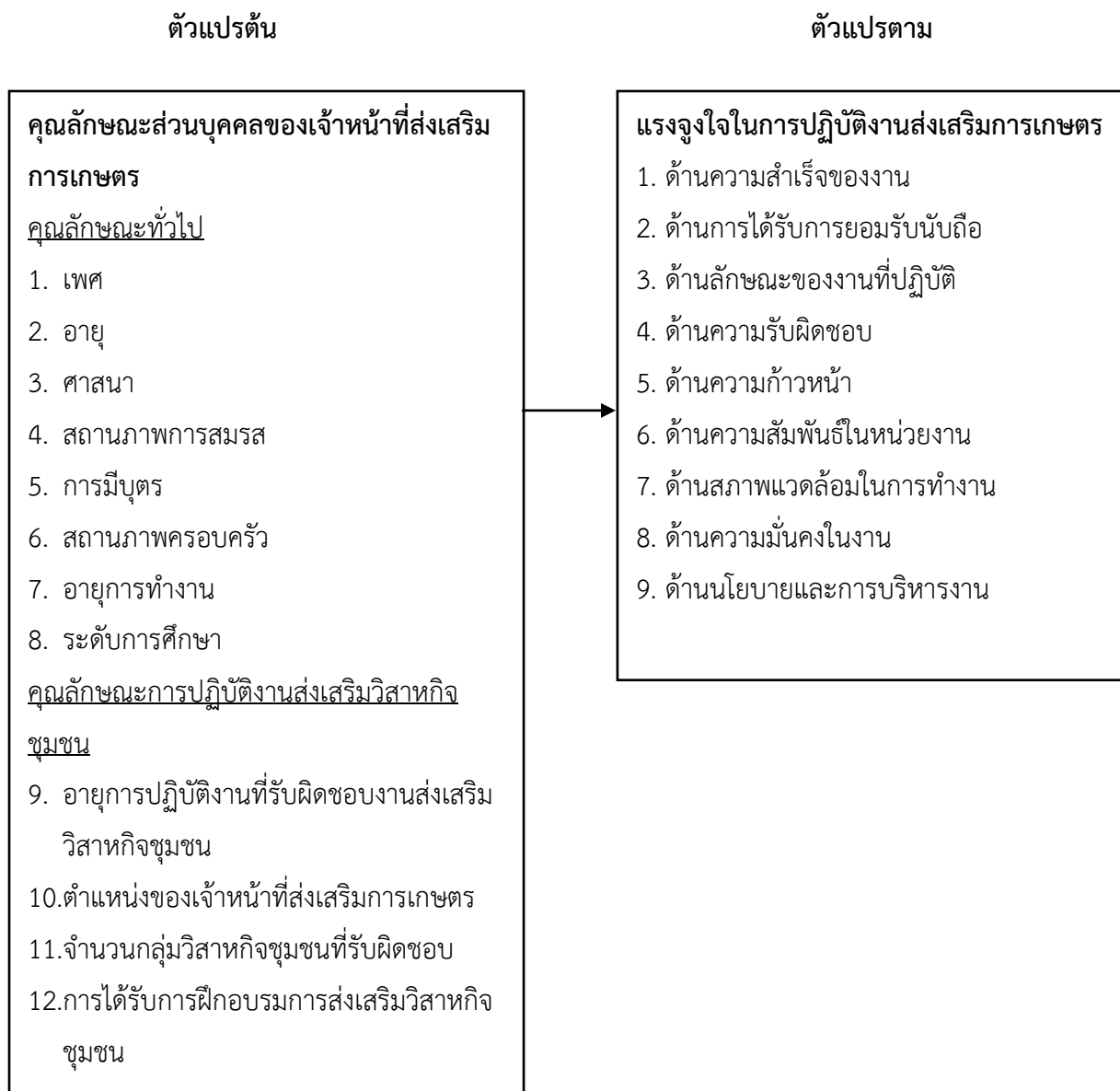
ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานก็ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่าคนที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

กัลยา ยศคำลือ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยศึกษา การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและวิเคราะห์นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กำหนดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 และการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติ Independent Sample T-test และสถิติ F-test ทดลองความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ซึ่งจัดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้ผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

Mohamad Ikbah Bahua (2013) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการเกษตร การปฏิบัติงานและผลกระทบที่มีต่อเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในจังหวัดโอรอนตาโล ประเทศอินโดนีเซีย ได้สำรวจจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวน 118 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน กลุ่มของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้สร้างขึ้น มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านความสามารถในงานส่งเสริม ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนงานส่งเสริม และความสามารถในการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอีกหนึ่งปัจจัย คือ แรงจูงใจในงาน

ส่งเสริม ได้แก่ การพัฒนาตัวเอง ความต้องการความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อระดับ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 พื้นที่ทำการศึกษ

พื้นที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี รวมทั้งหมด 151 อำเภอ

3.2 ประชากรในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย อำเภอละ 1 ราย รวมทั้งหมด 151 ราย จากประชากรทั้งหมด โดยมีระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามเป็นเวลา 3 เดือน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามอีกครั้ง และติดต่อสอบถามเพิ่มเติมในบางประเด็นที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 111 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.5 ซึ่งอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในช่วง ร้อยละ 60 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก (Baruch, 1999) เนื่องจากไม่สามารถติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้และประกอบกับเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนด จึงนำข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวน 111 ราย มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยออกแบบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส การมีบุตร สถานภาพครอบครัว อายุการทำงาน ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่รับผิดชอบ การได้รับการฝึกอบรม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-ended Question)

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตาม พรบ.วิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี การพยากรณ์และเตือนภัย และการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดคำตอบเป็นลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 3 การประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

มากที่สุด	เท่ากับ	5
มาก	เท่ากับ	4
ปานกลาง	เท่ากับ	3
น้อย	เท่ากับ	2
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1

ระดับแรงจูงใจที่กำหนดไว้เป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

3.4 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

กระบวนการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของคำถาม เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Consistency: IOC) จากสูตร ดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

โดยที่	IOC	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์
	ΣR	หมายถึง ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับตรงวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงได้ว่าข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจะถูกตัดออกไป (ภาคผนวก ข)

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำข้อคำถามแบบมาตราส่วนไปทดสอบเบื้องต้นกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพื้นที่ภาคกลางจำนวน 30 ราย โดยนำผลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ (Cronbach) ดังนี้

$$\alpha_K = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2} \right] \text{ เมื่อ } S_i^2 = \frac{n\Sigma^2 - (\Sigma X)^2}{n(n-1)}$$

เมื่อ	α_K	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมดของแบบสอบถาม
	ΣS_i^2	หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ
	S_t^2	หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม
	N	หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.89 (ภาคผนวก ค) โดยกำหนดเกณฑ์ว่า ชุดของข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (รวิชัย งามสันติวงศ์, 2543)

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นหนังสือนำส่งในการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ใน 14 จังหวัดภาคใต้

2) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ส่งไปยังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ใน 14 จังหวัดภาคใต้

3) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของคำตอบ โดยมีการติดต่อกลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถามบางรายที่ให้ข้อมูลมาไม่สมบูรณ์ เพื่อนำคำตอบไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้วมาประกอบการศึกษาวิจัย ได้แก่ การรวบรวมแนวคิดของแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่ได้จากเอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย บทความวารสาร และวิทยานิพนธ์

3.6 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ผู้วิจัยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 2) การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 3) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และ 4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้

1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และข้อมูลการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum)

2) ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum)

3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi – square Test) ในการทดสอบ

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย สามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในงานวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

4.2 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

4.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในงานวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้

การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส การมีบุตร สถานภาพครอบครัว อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และ 2) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ อายุการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่รับผิดชอบ และการได้รับการฝึกอบรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 คุณลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในงานวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.9 และเพศหญิง ร้อยละ 17.1 มีอายุเฉลี่ย 40 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 45.1 รองลงมาช่วงอายุ 25 – 35 ปี ร้อยละ 39.6 และในช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 15.3 ตามลำดับ นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.7 รองลงมาคือ ศาสนาอิสลาม ร้อยละ 24.3 โดยมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 57.7 โสด ร้อยละ 40.5 และหย่าร้าง ร้อยละ 1.8 ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร/ธิดา ร้อยละ 51.4 และมีบุตร/ธิดา ร้อยละ 48.6 สถานภาพครอบครัวของเจ้าหน้าที่

ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านเดียวกันทั้งคู่สมรสและบุตร ร้อยละ 43.2 รองลงมา คือ ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสและบุตร ร้อยละ 7.2 อาศัยอยู่ด้วยกันกับบุตร ส่วนคู่สมรสไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 6.3 และคู่สมรสอาศัยด้วยกันส่วนบุตรไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 3.6 จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีสถานภาพสมรสและอาศัยอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสและบุตร ทำให้มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลบุตรของตนและการดูแลครอบครัว ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีสถานภาพโสดที่อาจใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อาจมีความเต็มใจในการทำงานล่วงเวลามากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสและอาศัยอยู่กับคู่สมรสและบุตร นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.6 รองลงมา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 21.6 และในระดับปริญญาเอกและปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ร้อยละ 0.9 และมีอายุการทำงาน เฉลี่ย 7 ปี 8 เดือน มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 51.4 รองลงมา ช่วงอายุการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 30.6 และในช่วงอายุการทำงาน 6 – 10 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 18.0 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

(N = 111)

คุณลักษณะทั่วไปของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	ภาคใต้	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	82.9
หญิง	19	17.1
2. อายุ		
อายุ 25 – 35 ปี	44	39.6
อายุ 36 – 45 ปี	50	45.1
อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	17	15.3
อายุต่ำสุด	25 ปี	
อายุสูงสุด	59 ปี	
อายุเฉลี่ย	40 ปี	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	6.98	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 111)

คุณลักษณะทั่วไปของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	ภาคใต้	
	จำนวน	ร้อยละ
3. ศาสนา		
พุทธ	84	75.7
อิสลาม	27	24.3
4. สถานภาพสมรส		
สมรส	45	57.7
โสด	64	40.5
หย่าร้าง	2	1.8
5. การมีบุตร		
มีบุตร/ธิดา	54	48.6
ไม่มีบุตร/ธิดา	57	51.4
6. สถานภาพครอบครัว		
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาศัยอยู่บ้าน เดียวกันทั้งคู่สมรสและบุตร	48	43.2
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมไม่ได้อาศัยอยู่ ด้วยกันกับคู่สมรสและบุตร	8	7.2
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาศัยอยู่ ด้วยกันกับบุตร ส่วนคู่สมรส ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน	7	6.3
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมกับคู่สมรส อาศัยด้วยกัน ส่วนบุตรไม่ได้ อาศัยอยู่ด้วยกัน	4	3.6
ไม่มีคู่สมรส	43	38.7
7. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	85	76.6
ปริญญาโท	24	21.6
ปริญญาเอก	1	0.9
ปวส.	1	0.9

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 111)

คุณลักษณะทั่วไปของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	ภาคใต้	
	จำนวน	ร้อยละ
8. อายุการทำงาน		
อายุ 1 – 5 ปี	57	51.4
อายุ 6 – 10 ปี	20	18.0
อายุตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	33	30.6
อายุการทำงานน้อยที่สุด		1 ปี
อายุการทำงานมากที่สุด		35 ปี
อายุการทำงานเฉลี่ย		7 ปี 8 เดือน
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		6.92
รวม	111	100.0

จากผลการศึกษาด้านคุณลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.9 และเพศหญิง ร้อยละ 17.1 นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุณทีราภัสสร รักษันทาทพัทธ์ และคณะ (2561) ที่พบคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน เหมือนกับการศึกษาครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ พชร ถือแก้ว และคณะ (2562) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานกับภาระงานที่กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่าคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ เหมือนกับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ศาสนา และระดับการศึกษา ส่วนที่แตกต่างกันคือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

4.1.2 คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้

พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมีการดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 53.2 รองลงมา คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ ร้อยละ 36.0 และในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 8.1 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 4 ปี 1 เดือน ประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนสูงสุด 23 ปี

และประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนต่ำสุด 1 ปี โดยรับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนเฉลี่ยคนละ 55.61 กลุ่ม โดยรับผิดชอบกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสูงสุด 119 กลุ่ม และรับผิดชอบกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่ำสุด 5 กลุ่ม ส่วนใหญ่รับผิดชอบวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตยางพารา ร้อยละ 22.6 รองลงมา คือ กลุ่มผลิตปุ๋ย ร้อยละ 21.6 และกลุ่มเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ 18.0 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ร้อยละ 87.4 ซึ่งมีความถี่ในการได้รับฝึกอบรมที่ 1 ครั้งต่อปี ได้รับการฝึกอบรมสูงสุด 5 ครั้งต่อปี และได้รับการฝึกอบรมต่ำสุด 1 ครั้งต่อปี มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน คิดเป็น ร้อยละ 12.6 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

(N = 111)

คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	ภาคใต้	
	จำนวน	ร้อยละ
1. การดำรงตำแหน่ง		
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับชำนาญการ	40	36.0
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ	59	53.2
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	12	10.8
2. ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	59	53.2
3 – 5 ปี	23	20.7
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	29	26.1
ประสบการณ์การทำงานด้านการ ส่งเสริมน้อยที่สุด	1 ปี	
ประสบการณ์การทำงานด้านการ ส่งเสริมมากที่สุด	23 ปี	
ประสบการณ์การทำงานด้านการ ส่งเสริมเฉลี่ย	4 ปี 1 เดือน	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.61	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 111)

คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	ภาคใต้	
	จำนวน	ร้อยละ
3. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร รับผิดชอบ		
3.1 จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน รับผิดชอบ		
1 – 20 กลุ่ม	15	13.5
21 – 40 กลุ่ม	31	27.9
ตั้งแต่ 40 กลุ่มขึ้นไป	65	58.6
จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ รับผิดชอบน้อยสุด		5 กลุ่ม
จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ รับผิดชอบมากที่สุด		119 กลุ่ม
จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ รับผิดชอบเฉลี่ย		55.61 กลุ่ม
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		37.28
3.2 ลักษณะการดำเนินงานของ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่รับผิดชอบ		
กลุ่มแปรรูปสินค้าบริโภค	8	7.2
กลุ่มแปรรูปสินค้าอุปโภค	6	5.4
กลุ่มผลิตสุรา	17	15.3
กลุ่มผลิตปุ๋ย	24	21.6
กลุ่มผลิตยางพารา	25	22.6
กลุ่มเลี้ยงสัตว์	20	18.0
กลุ่มออมทรัพย์	9	8.1
กลุ่มอื่น ๆ	2	1.8

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 111)

คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	ภาคใต้	
	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การฝึกอบรม เกี่ยวกับการส่งเสริมวิสาหกิจ ชุมชน		
4.1 การได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน		
เคยได้รับการฝึกอบรม	97	87.4
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	14	12.6
4.2 ความถี่ในการได้รับฝึกอบรม เกี่ยวกับการส่งเสริมวิสาหกิจ ชุมชน		
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	14	12.6
1 ครั้ง	65	58.6
2 ครั้ง	22	19.8
3 ครั้ง	7	6.3
4 ครั้ง	2	1.8
5 ครั้ง	1	0.9
ได้รับการฝึกอบรมน้อยสุด		1 ครั้ง
ได้รับการฝึกอบรมสูงสุด		5 ครั้ง
ความถี่ในการได้รับการ ฝึกอบรมเฉลี่ย		1 ครั้งต่อปี
รวม	111	100.0

จากผลการศึกษาด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรรับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนเฉลี่ยคนละ 55.61 กลุ่ม ซึ่งเป็นตัวเลขที่ค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่ได้มีงานวิสาหกิจชุมชนเพียงงานเดียวที่ต้องทำในแต่ละเดือน โดยกลุ่มวิสาหกิจที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผลิตยางพารา ซึ่งยางพาราถือเป็นพืชเศรษฐกิจหลักของภาคใต้มีเกษตรกรที่ปลูกเป็นจำนวนมาก

สำหรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ทางกรมส่งเสริมการเกษตรจะมีการจัดอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกปี แต่จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 12.6 ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ยังมีความถี่ในการอบรมน้อย คือ 1 ครั้งต่อปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adam et al. (2020) ที่ศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในประเทศชูดาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ร้อยละ 33 ไม่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องใช้อองค์ความรู้ที่หลากหลาย เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมในแต่ละทักษะของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ Akinagbe (2013) ศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในประเทศไนจีเรีย พบว่าการได้รับการฝึกอบรมที่ตรงเป้าหมายจะทำให้นโยบายด้านการเกษตรถูกนำมาถ่ายทอดไปยังเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย 4 ด้าน ได้แก่ การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี การพยากรณ์และเตือนภัย และการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.9 มีการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งจากการสอบถามถึงสาเหตุที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เนื่องจาก ในแต่ละปีจะมีเกษตรกรที่มาสมัครเพื่อจดทะเบียนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและขอยกเลิกการจดทะเบียนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนค่อนข้างน้อย รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.0 และไม่ได้ปฏิบัติ ร้อยละ 9.0 สาเหตุที่ไม่ได้ปฏิบัติเนื่องจาก โครงการการจัดอบรมถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีในแต่ละปีมีประมาณมีจำนวน 1 - 2 โครงการ ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณจะมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ มากกว่าการจัดอบรมด้านการพยากรณ์และเตือนภัย มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.0 และไม่ได้ปฏิบัติ ร้อยละ 9.0 สาเหตุที่ไม่ได้ปฏิบัติเนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านนี้จะเป็นในส่วนของการเตือนภัยเกี่ยวกับโรคระบาดของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งการเกิดโรคระบาดเหล่านี้มักจะพบน้อยครั้ง จึงเป็นส่วนที่ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรบางรายไม่ได้ปฏิบัติในด้านการพยากรณ์และเตือนภัย ในส่วนของการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะเป็นการประสานงานหรือติดต่อกับองค์กรภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจ มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 80.2 และไม่ได้ปฏิบัติ ร้อยละ 19.8 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ
1. การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	108 (91.9)	3 (8.1)
2. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี	104 (91.0)	7 (9.0)
3. การพยากรณ์และเตือนภัย	102 (91.0)	9 (9.0)
4. การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	98 (80.2)	13 (19.8)
รวม	98 (88.5)	13 (11.5)

เมื่อพิจารณารายละเอียดของการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พบว่า การรับจดทะเบียนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 98.2 รองลงมาเป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่ในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 97.3 การให้ความรู้ในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 96.4 การให้ความรู้เกี่ยวกับการนำวัตถุดิบหรือทรัพยากรที่มีในชุมชนมาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.9 การให้ความรู้เกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาของชุมชนมาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.0 และประเด็นการรับยกเลิกการจดทะเบียนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 76.6 จากการสอบถาม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับจดทะเบียนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมากที่สุด ซึ่งถือได้ว่าเกษตรกรให้ความสนใจในการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อดำเนินการในรูปแบบกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากเมื่อเกิดการจดทะเบียนในรูปแบบกลุ่ม ทำให้ภาครัฐสามารถเข้าไปดูแลได้อย่างทั่วถึงและมีโอกาสได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิตบางประการ ตลอดจนทั้งการสนับสนุนด้านความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ตามความต้องการของสมาชิก แต่ในส่วนองงานที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นทั้งหมด

คือ การรับยกเลิกจดทะเบียนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้ความเห็นว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบางกลุ่มไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่สามารถทำการยกเลิกการจดทะเบียนได้หากสมาชิกกลุ่มไม่แจ้งความประสงค์ที่จะยกเลิกการจดทะเบียน

การปฏิบัติงานด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี พบว่า การส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ตรงกับตามความต้องการของตลาด มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 95.5 รองลงมาการจัดโครงการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการกลุ่มให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 92.8 การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.9 การส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความน่าเชื่อถือ มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.9 การส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้ามีความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและอุปโภค มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.9 การจัดโครงการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 91.0 การส่งเสริมเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริการ เพื่อให้การบริการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้มีความน่าเชื่อถือ มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 90.1 และในประเด็นการจัดโครงการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านการบัญชีให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 82.8 จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติด้านการถ่ายทอดความรู้ ในประเด็นต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกัน ตั้งแต่กระบวนการผลิตสินค้า การควบคุมคุณภาพ ความปลอดภัย และการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ โดยการปฏิบัติเกี่ยวกับถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดทำบัญชีมีการปฏิบัติน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นทั้งหมด ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรบางพื้นที่ยังขาดองค์ความรู้ในด้านการบัญชี แต่ได้แก้ปัญหาโดยการประสานงานกับผู้ที่มีความรู้ด้านบัญชีให้เข้ามาช่วยเหลือในกลุ่มที่ต้องการความรู้ เช่น เจ้าหน้าที่จากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานด้านการพยากรณ์และเตือนภัย พบว่า การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตือนภัยโรคระบาดทางการเกษตร เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ระมัดระวังเกี่ยวกับกระบวนการผลิตวัตถุดิบต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 79.3 และในประเด็นการเตือนภัยเกี่ยวกับด้านการตลาด เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ผลิตภัณฑ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาด มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 79.3

การปฏิบัติงานในด้านการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบการแก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 87.4 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 87.4 การติดต่อส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพื่อขอรับความช่วยเหลือ (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 84.7 การติดต่อรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนเพื่อขอรับการสนับสนุน (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 73.0 การส่งเสริม

ความสัมพันธ์ระหว่างวิสาหกิจชุมชนกับภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 69.4 การติดต่อองค์กรภาคเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุน (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กลับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 68.5 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ
1. การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน	105 (91.9)	6 (8.1)
1.1 ส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนใน การให้ความรู้ในการจัดตั้งกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน	107 (96.4)	4 (3.6)
1.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำวัตถุดิบ หรือทรัพยากรที่มีในชุมชน มาใช้ ให้เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชน	102 (91.9)	9 (8.1)
1.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำภูมิ ปัญญาของชุมชนมาใช้ให้ เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	101 (91.0)	10 (9.0)
1.4 รับผิดชอบเขียนกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชน	109 (98.2)	2 (1.8)
1.5 รับผิดชอบการจดทะเบียนของ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	85 (76.6)	26 (23.4)
1.6 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่ในพื้นที่ให้ เป็นปัจจุบัน	108 (97.3)	3 (2.7)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ
2. การถ่ายทอดความรู้ และ เทคโนโลยี	104 (91.0)	7 (9.0)
2.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับขบวนการผลิต สินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	102 (91.9)	9 (8.1)
2.2 ส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ ตรงกับตามความต้องการของตลาด	106 (95.5)	5 (4.5)
2.3 ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษา คุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้า ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความ น่าเชื่อถือ	102 (91.9)	9 (8.1)
2.4 ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้ามีความ ปลอดภัยต่อผู้บริโภคและอุปโภค	102 (91.9)	9 (8.1)
2.5 ส่งเสริมเกี่ยวกับคุณลักษณะของ การบริการ เพื่อให้การบริการของ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความ น่าเชื่อถือ	100 (90.1)	11 (9.9)
2.6 จัดโครงการการฝึกอบรมหรือ ถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการ กลุ่มให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	103 (92.8)	8 (7.2)
2.7 จัดโครงการฝึกอบรมหรือถ่ายทอด ความรู้ด้านการบัญชีให้แก่กลุ่ม วิสาหกิจชุมชน	92 (82.8)	19 (17.1)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ
2.8 จัดโครงการฝึกอบรมหรือการ ถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต ให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	101 (91.0)	10 (9.0)
3. การพยากรณ์และเตือนภัย	101 (91.0)	10 (9.0)
3.1 เตือนภัยเกี่ยวกับโรคระบาดทาง การเกษตร เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนได้ระมัดระวังเกี่ยวกับ กระบวนการผลิตวัตถุดิบ ต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์	88 (79.3)	23 (20.7)
3.2 เตือนภัยเกี่ยวกับด้านการตลาด เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ ผลิตภัณฑ์ให้เพียงพอต่อความ ต้องการของตลาด	88 (79.3)	23 (20.7)
4. การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	92 (80.2)	19 (19.8)
4.1 ประสานงานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุน เงินทุนในการประกอบการแก่ วิสาหกิจชุมชน	97 (87.4)	14 (12.6)
4.2 ติดต่อส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อขอรับ ความช่วยเหลือ (ไม่ใช่เงิน) ให้กับ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	94 (84.7)	17 (15.3)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ
4.3 ติดต่อรัฐวิสาหกิจหรือองค์การ มหาชน เพื่อขอรับการสนับสนุน (ที่ ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	81 (73.0)	30 (27.0)
4.4 ติดต่อองค์กรภาคเอกชน เพื่อ ขอรับการสนับสนุน (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กลับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	76 (68.5)	35 (31.5)
4.5 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	97 (87.4)	14 (12.6)
4.6 การส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างวิสาหกิจชุมชนกับภาค ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ	77 (69.4)	34 (30.6)
รวม	98 (88.5)	13 (11.5)

4.2.1 ความถี่ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ส่วนใหญ่มีความถี่ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนอยู่ที่ 1 ครั้งต่อเดือนต่องาน และมีความถี่ในการปฏิบัติงานสูงสุด 2 ครั้งต่อเดือนต่องาน โดยไม่มีงานใดที่ไม่มีการปฏิบัติเลยในหนึ่งเดือน จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ที่ 1 ครั้งต่อเดือน เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 80.2 และความถี่ในการปฏิบัติงาน 2 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 19.8 ด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีความถี่ในการ

ปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 84.7 และในความเห็นในการปฏิบัติงาน 2 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 15.3 ในด้านการพยากรณ์และเตือนภัยส่วนใหญ่มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 81.8 และในความเห็นในการปฏิบัติงาน 2 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 17.2 และในด้านการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 73.9 และในความเห็นในการปฏิบัติงาน 2 ครั้งต่อเดือน มีผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 12.6 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความถี่ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ (N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	1 ครั้งต่อเดือน	2 ครั้งต่อเดือน
1. การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	89 (80.2)	19 (19.8)
1.1 ส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในการให้ความรู้ในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	85 (76.6)	11 (19.8)
1.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำวัตถุดิบหรือทรัพยากรที่มีในชุมชน มาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	82 (73.9)	20 (18.0)
1.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาของชุมชนมาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	81 (73.0)	20 (18.0)
1.4 รับผิดชอบเยี่ยมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	76 (68.5)	35 (29.7)
1.5 รับยกเลิกการจดทะเบียนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	81 (73.0)	4 (3.6)
1.6 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่ในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน	89 (80.2)	19 (17.1)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	1 ครั้งต่อเดือน	2 ครั้งต่อเดือน
2. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี	94 (84.7)	8 (15.3)
2.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับขบวนการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	75 (67.6)	27 (24.3)
2.2 ส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ตรงกับตามความต้องการของตลาด	83 (74.8)	23 (20.7)
2.3 ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความน่าเชื่อถือ	94 (84.7)	8 (7.2)
2.4 ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้ามีความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและอุปโภค	85 (76.6)	17 (15.3)
2.5 ส่งเสริมเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริการ เพื่อให้การบริการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความน่าเชื่อถือ	80 (72.1)	20 (18.0)
2.6 จัดโครงการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการกลุ่มให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	82 (73.9)	21 (18.9)
2.7 จัดโครงการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านการบัญชีให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	78 (70.3)	14 (12.6)
2.8 จัดโครงการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	87 (78.4)	14 (12.6)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	1 ครั้งต่อเดือน	2 ครั้งต่อเดือน
3. การพยากรณ์และเตือนภัย	92 (81.8)	19 (17.2)
3.1 เตือนภัยเกี่ยวกับโรคระบาดทางการเกษตร เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ระมัดระวังเกี่ยวกับกระบวนการผลิตวัตถุดิบต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์	65 (58.6)	23 (20.7)
3.2 เตือนภัยเกี่ยวกับด้านการตลาด เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ผลิตภัณฑ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาด	69 (62.2)	19 (17.1)
4. การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	82 (73.9)	14 (12.6)
4.1 ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบการแก่วิสาหกิจชุมชน	79 (71.2)	18 (16.2)
4.2 ติดต่อส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อขอรับความช่วยเหลือ (ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	77 (69.4)	17 (15.3)
4.3 ติดต่อรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน เพื่อขอรับการสนับสนุน (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	67 (60.4)	14 (12.6)
4.4 ติดต่อองค์กรภาคเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุน (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กลับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	60 (54.1)	15 (13.5)
4.5 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน	80 (73.9)	14 (12.6)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N=111)

การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ (คน)	
	1 ครั้งต่อเดือน	2 ครั้งต่อเดือน
4.6 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวิสาหกิจชุมชนกับภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ	66 (59.5)	12 (10.8)
รวม	89 (81.3)	9 (7.2)

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน 4 ด้านของการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่พบว่าด้านที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการประสานงานองค์กรภาคเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุน (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกชัย โอเจริญ และคณะ (2543) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรของไทยมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการทำงานด้านการเกษตรอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seyed et al. (2011) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมกับภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาการเกษตรในประเทศอิหร่าน พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญในการปรับปรุงความเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการดำเนินงานเพียงภาคส่วนเดียว ความร่วมมือนี้สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นสื่อกลางระหว่างเกษตรกรและภาคส่วนต่าง ๆ (Black., 2000; Botha et al., 2007; Hunt et al., 2012) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนใน 4 ด้าน พบว่า มีงานย่อย ๆ ทั้งหมด 22 รายการ ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องปฏิบัติใน 1 เดือน ซึ่งการศึกษารั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานทั้ง 22 รายการ ด้วยความถี่งานละ 1 ครั้งต่อเดือน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

4.3.1 ประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้

การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใน 9 ด้าน (ตามกรอบแนวคิดการวิจัย) ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า 6) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ด้านความมั่นคงในงาน และ 9) ด้านนโยบายและการบริหารงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ระดับมากในทุกด้าน ($\mu = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนระดับแรงจูงใจที่เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

(N = 111)			
แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.05	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	1.43	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.90	0.03	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.08	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.90	0.08	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.02	0.08	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	0.10	ปานกลาง
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.03	1.38	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.04	0.03	มาก
รวม	3.89	0.67	มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สามารถแสดงได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นความภูมิใจเมื่อมีผู้อื่นพอใจในผลของงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 4.18$) รองลงมา คือ ประเด็นการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้ทันภายในเวลาที่กำหนด ($\mu = 4.07$) การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 3.80$) และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.80$)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนภายใต้การดูแล ($\mu = 4.37$) รองลงมา คือ ประเด็นการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 4.14$) การได้รับความเชื่อถือจากเกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกรทั่วไปในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.99$) การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคลากรในหน่วยงานในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.84$) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลในท้องถิ่นในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.79$)

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ระดับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไว้อย่างชัดเจนในหน่วยงาน ($\mu = 4.08$) รองลงมา คือ

ประเด็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความรู้ ($\mu = 3.93$) การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมีลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ ($\mu = 3.90$) การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความสามารถ ($\mu = 3.88$) การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้รับความสนใจจากเกษตรกร ($\mu = 3.84$) และประเด็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความสนใจของผู้ปฏิบัติ ($\mu = 3.78$)

4. ด้านความรับผิดชอบ

ระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.27$) รองลงมา คือ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ($\mu = 4.19$) และในประเด็นการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.89$) จากการศึกษา พบว่า งานวิสาหกิจชุมชนนั้นเป็นงานที่จำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและอาศัยความสม่ำเสมอ ซึ่งเกิดจากการรับผิดชอบและการดูแลเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในแต่ละพื้นที่ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้น เจ้าหน้าที่สามารถเป็นผู้ทำการตัดสินใจได้ด้วยตนเองควบคู่กับการปรึกษาร่วมกันกับสมาชิกกลุ่ม ทำให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากทั้งหมด 9 ด้าน

5. ด้านความก้าวหน้า

ระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนสามารถพัฒนาให้เป็นกรณีตัวอย่างให้กับผู้อื่นได้ ($\mu = 4.06$) รองลงมา คือ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินความดีความชอบในหน่วยงาน ($\mu = 3.85$) และประเด็นการได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.79$)

6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ระดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่เพื่อนร่วมงานสามารถเข้ามาร่วมได้ ($\mu = 4.20$) รองลงมา คือ ประเด็นการมีบรรยากาศในองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 4.10$) การที่สมาชิกกลุ่มเกษตรกรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 4.09$) การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.07$) การที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.95$) และประเด็นการที่ภาครัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.72$)

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ประเด็นการมีทีมงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.75$) และมีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการมีอาสาสมัครเกษตรกรหมู่บ้าน (อกม.) ในการช่วยปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.63$) รองลงมา คือ ประเด็นการมีอาสาสมัครเกษตรกรและสหกรณ์ (อกช.) ในการช่วยปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.46$) การมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการลงพื้นที่ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและการมีสิ่งอำนวยความสะดวกประเภทค่าโทรศัพท์ในการประสานงาน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.33$) การมีสิ่งอำนวยความสะดวกประเภทยานพาหนะ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่เพียงพอ ($\mu = 3.25$) และในประเด็นการมีค่าตอบแทนล่วงเวลาในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 2.82$) ซึ่งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ที่เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้ความเห็นว่าค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ เช่น ยานพาหนะใน

การเดินทาง ค่าโทรศัพท์ในการติดต่อประสานงาน และเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการลงพื้นที่ เป็นต้น ที่อาจเป็นส่วนทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

8. ด้านความมั่นคงในงาน

ระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานของการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ชัดเจน ($\mu = 4.38$) รองลงมา คือ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมีหลักการที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต ($\mu = 4.08$) การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่รู้จักของสังคม ($\mu = 3.93$) ความเชื่อมั่นและศรัทธาในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ($\mu = 3.90$) และประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ไม่ล้าสมัย ($\mu = 3.84$)

9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ระดับแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมีการกำหนดวิธีการดำเนินงานไว้แล้วอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.07$) รองลงมา คือ ประเด็นการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ($\mu = 4.04$) การทำงานวิสาหกิจชุมชนสามารถตรวจสอบความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงานได้ ($\mu = 4.03$) และการทำงานวิสาหกิจชุมชนเป็นนโยบายของสำนักงาน ($\mu = 4.01$) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

(N=111)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.05	มาก
- การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.80	0.73	มาก
- การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ได้ทันภายในเวลาที่กำหนด	4.07	0.73	มาก
- ความสามารถในการแก้ไขปัญหาใน งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	3.80	0.62	มาก
- ความภูมิใจเมื่อมีผู้อื่นพอใจในผลของ งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	4.18	0.69	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	1.43	มาก
- การได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนภายใต้การดูแล	4.37	3.84	มาก
- การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในงานส่งเสริมวิสาหกิจ ชุมชน	4.14	0.60	มาก
- การได้รับการยกย่องชมเชยจาก บุคคลในท้องถิ่นงานส่งเสริมวิสาหกิจ ชุมชน	3.79	0.67	มาก
- การได้รับการยกย่องชมเชยจาก บุคลากรในหน่วยงาน ในงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	3.84	0.63	มาก
- การได้รับความเชื่อถือจากเกษตรกร หรือกลุ่มเกษตรกรทั่วไปในงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	3.99	0.62	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=111)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.03	มาก
- การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบใน งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไว้อย่าง ชัดเจนในหน่วยงาน	4.08	0.64	มาก
- การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความรู้	3.93	0.71	มาก
- การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความสามารถ	3.88	0.65	มาก
- การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความสนใจ ของผู้ปฏิบัติ	3.78	0.73	มาก
- การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมี ลักษณะงานที่ทำหายความสามารถ	3.90	0.71	มาก
- การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ได้รับความสนใจจากเกษตรกร	3.84	0.70	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.08	มาก
- การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น งานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.19	0.56	มาก
- การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น งานที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่องอย่าง สม่ำเสมอ	4.27	0.62	มาก
- การมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	3.89	0.73	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=111)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
5. ด้านความก้าวหน้า	3.90	0.08	มาก
- การได้รับการสนับสนุนในด้านการ ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพใน การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	3.79	0.87	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนใช้ ประกอบการพิจารณาการประเมิน ความดีความชอบในหน่วยงาน	3.85	0.71	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน สามารถพัฒนาให้เป็นกรณีตัวอย่าง ให้กับผู้อื่นได้	4.06	0.72	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.02	0.08	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น งานที่เพื่อนร่วมงานสามารถเข้าร่วมได้	4.20	0.64	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น งานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกัน และกัน	4.07	0.68	มาก
- การมีบรรยากาศในองค์กรที่ดีในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	4.10	0.67	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=111)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
- การที่สมาชิกกลุ่มเกษตรกรให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	4.09	0.69	มาก
- การที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมี ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	3.95	0.79	มาก
- การที่ภาคธุรกิจหรือเอกชนที่ เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	3.72	0.87	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	0.10	ปานกลาง
- การมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการลง พื้นที่ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจ ชุมชน	3.33	0.97	ปานกลาง
- การมีสิ่งอำนวยความสะดวกประเภท ยานพาหนะ ในการปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชนที่เพียงพอ	3.25	1.06	ปานกลาง
- การมีสิ่งอำนวยความสะดวกประเภท ค่าโทรศัพท์ในการประสานงาน ในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	3.33	1.10	ปานกลาง
- การมีค่าตอบแทนล่วงเวลาในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	2.82	1.23	ปานกลาง
- การมีทีมงานในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	3.75	0.96	มาก
- การมีอาสาสมัครเกษตรและสหกรณ์ (อกษ.) ในการช่วยปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	3.46	1.11	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=111)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจ ชุมชน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
- การมีอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ในการช่วยปฏิบัติงานส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน	3.63	0.92	ปานกลาง
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.03	1.38	มาก
- ความเชื่อมั่นและศรัทธาในงาน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	3.90	0.70	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น งานที่ไม่ล้าสมัย	3.84	0.79	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น งานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ชัดเจน	4.38	3.85	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น งานที่รู้จักของสังคม	3.93	0.75	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมี หลักการที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ต่อไปในอนาคต	4.08	0.72	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.04	0.03	มาก
- งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็น นโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	4.04	0.69	มาก
- การทำงานวิสาหกิจชุมชนเป็น นโยบายของสำนักงาน	4.01	0.73	มาก
- การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมี การกำหนดวิธีการดำเนินงานไว้แล้ว อย่างเป็นระบบ	4.07	0.75	มาก
- การทำงานวิสาหกิจชุมชนสามารถ ตรวจสอบความโปร่งใสในกระบวนการ ดำเนินงานได้	4.03	0.76	มาก
รวมทั้งหมด	3.89	0.67	มาก

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า 6) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ด้านความมั่นคงในงาน และ 9) ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลางแรงจูงใจที่เหลืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร ชติยอด (2550) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2546) และ กัลยา ยศคำลือ (2553) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก

4.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า อายุการทำงาน และตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยสถิติไค-สแควร์

(N=111)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	แรงจูงใจ	
	χ^2	sig
1. เพศ	.006	1.000 ^{ns}
2. อายุ	.660	.719 ^{ns}
3. ศาสนา	.719	.457 ^{ns}
4. อายุการทำงาน	6.140	.046*
5. ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	1.065	.587 ^{ns}
6. อายุการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชน	2.681	.262 ^{ns}

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	แรงจูงใจ	
	χ^2	sig
7. ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	6.567	.037*
8. จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่รับผิดชอบ	.089	.956 ^{ns}
9. การได้รับการฝึกอบรม	.019	1.000 ^{ns}

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

^{ns} หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุการทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นเวลา 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีการดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohamad Bahua (2013) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดโกรอนตาโล ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ อายุการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร ชัตติยอด (2550) ที่ทำการศึกษาค่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ศึกษาการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สามารถสรุปได้ดังนี้

คุณลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 40 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 36 – 45 ปี มีการนับถือศาสนาพุทธ มากกว่าศาสนาอิสลาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และไม่มีบุตร/ธิดา สถานภาพครอบครัวของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านเดียวกันทั้งคู่สมรสและบุตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ระดับปริญญาโท มีอายุการทำงาน เฉลี่ย 7 ปี 8 เดือน ซึ่งมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี มากที่สุด

คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า มีการดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมา คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเฉลี่ย 4 ปี 1 เดือน ประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนสูงสุด 23 ปี และประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนต่ำสุด 1 ปี โดยรับผิดชอบงานวิสาหกิจชุมชนเฉลี่ยคนละ 55.61 กลุ่ม รับผิดชอบกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสูงสุด 119 กลุ่ม และรับผิดชอบกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่ำสุด 5 กลุ่ม ส่วนใหญ่รับผิดชอบกลุ่มผลิตภัณฑ์ยางพารา รองลงมา คือ กลุ่มผลิตปุ๋ย และกลุ่มเลี้ยงสัตว์ ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ได้รับการฝึกอบรมสูงสุด 5 ครั้งต่อปี

5.2 การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

จากการศึกษาการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใน 4 ด้าน ตามข้อกำหนดการปฏิบัติงาน พบว่า วิสาหกิจชุมชน พบว่า งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่ได้ปฏิบัติมากที่สุดคือ งานด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ร้อยละ 91.9 รองลงมา คือ งานด้านการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี ร้อยละ 91.0 ด้านการพยากรณ์และเตือนภัย ร้อยละ 91.0 และการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 80.2 โดยการปฏิบัติงานแต่ละด้าน จะมีความถี่ของการปฏิบัติส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 ครั้งต่อเดือนต่องาน ส่วนงานด้านการรับจดทะเบียนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การเตือนภัยเกี่ยวกับโรคระบาดทางการเกษตร และการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบการวิสาหกิจชุมชน มีการปฏิบัติที่ความถี่ 2 ครั้งต่อเดือนต่องาน

5.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ภาพรวมอยู่ระดับมากในทุกด้าน ($\mu = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนระดับแรงจูงใจที่เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า อายุการทำงาน และระดับของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนภายในองค์กร เพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีเพียงหน่วยงานละ 1 คน การจัดการความรู้จะทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนแทนกันได้
2. ควรมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการส่งเสริมแบบบูรณาการระหว่างกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกับหน่วยงานภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจ เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านนี้มีน้อยมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอีกช่องทางหนึ่ง
3. ควรมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี ขึ้นไป รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความต้องการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนซึ่งเป็นงานที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน เช่น การผลิต การตลาด และพฤติกรรมของผู้บริโภค นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยจะมีความมุ่งมั่นและมีความต้องการสร้างผลงานในการทำงาน
4. ควรมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ รับผิดชอบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากผลการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ใช้ในการยื่นขอการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้
5. จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคใต้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมงานวิสาหกิจชุมชนที่ไม่สม่ำเสมอ และมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไม่ได้รับการอบรมเลย คิดเป็นร้อยละ 12.6 ดังนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรควรที่จะมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้มากขึ้น และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทุกคนควรได้รับการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีความเข้าใจในนโยบายที่ตรงกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพื่อฝึกทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. จากการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้เสนอแนะให้หน่วยงาน (เกษตรอำเภอ) มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีการสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2546). *ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประจำตำบล*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2548). *วิสาหกิจชุมชน*. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2560). *การส่งเสริมการเกษตร*. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). *นโยบายและแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). *นโยบายและแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กัลยา ยศคำสือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 29). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *หลักสถิติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ลดา.
- กฤษณ์ราภัสสร ร้านกันทาพัทธ์, บำเพ็ญ เขียวหวาน, และสินีนุช คุรุขเมือง. (2561). *การส่งเสริมการเกษตรผ่านระบบฝึกรอบรมและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรดิตถ์*. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8. หน้า 942-957.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *การจูงใจ (จิตวิทยา)*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์. (2527). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2548). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ดารุณี พานทอง. (2542). *ทฤษฎีแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ถวิล เกื้อกลางค์. (2530). *การบริหารการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- จงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาส์ตศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2543). *SPSS for windows: หลักการและวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี่.
- พชร ถือแก้ว, รุจ ศิริสัญลักษณ์, อารรณ์ โอภาสพัฒนกิจ และจิรวัดน์ พัชระ. (2562). *การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับภาระงานที่กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. *วารสารเกษตร*, 35(1): 147-157.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548. (2553). *พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548*. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ค้นจากเว็บไซต์ <http://www.sceb.doae.go.th> ค้นเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- มังกร องอาจ. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- รัชนิกร ชัดยอด. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร. (2538). *แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- วัชระ บุญปลอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- วิจิตร อวาทกุล. (2535). *หลักการส่งเสริมการเกษตร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย ไตรรัตนภิรมย์. (2539). *การจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สมาคมการส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2534). *สังคมไทย: แนวทางการวิจัยและพัฒนา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สัมมา รณิธย์. (2553). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2548). *พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548*. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ค้นจากเว็บไซต์ <http://www.sdoae.doae.go.th> ค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2563.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา. (2562). *วิสาหกิจชุมชนต้นแบบในภาคใต้*. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2534). *การสร้างมาตรฐานวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ วนิชย์วัฒนากุล. (2553). *แรงจูงใจและการจูงใจ*. ค้นจากเว็บไซต์ <http://www.novabizz.com> ค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2563.
- เสรี พงศ์พิศและคณะ. (2544). *วิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภูมิปัญญาไทย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2546). *วิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภูมิปัญญาไทย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2547). *แผนชีวิตเศรษฐกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภูมิปัญญาไทย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *ร้อยค่าที่คู่ควร*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- โสภา ชูพิกุลชัย. (2529). *ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรนุช พาทีทิน และวิชัย จงโชติชัชวาลย์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.

- อารี พันธุ์มณี. (2534). *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- เอกชัย โอเจริญ, สุภัฏญา อธิปอนันต์, สำราญ สารบรรณ, พิชญา อารยานุรักษ์, ชุมนันท์ พานิชโยทัย และจำลอง พุฒซ็อน. (2543). *บทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล*. การประชุมทางวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 38. หน้า 483-489.
- เอ็ด สารภูมิ. (2529). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: รัชดา 84 แมนเนจเม้น.
- Adam E. M., Mohammed Adam A. H., Mohamed Atta A. A. and Mutasim Ali M. E. (2020). *The Role of Extension Officers in Delivering Agricultural Services to the Small-Scale Farmers, Gezira State, Sudan*. American International Journal of Agricultural Studies. 3(1), 51-65.
- Akinngbe, O. M., Ukaegbu, E. O. and Saddiq O. A. B. (2013). *Role of agricultural extension services in generation and dissemination of agricultural biotechnology in Abia State, Nigeria*. African Journal of Biotechnology. 12(6), 554-562.
- Mohamad Buhua I. (2013). Factors Affecting the Performance Agricultural Extension and Their Impact at Behavior Maize Farmers in Gorontalo Province. *J. agricultural education and extension*, 1(1): 1-10.
- Black A. (2000). Extension theory and practice: a review. *Aust. J. Exp. Agric.* 40(4), 493-502.
- Botha N., Coutts J and Roth H. (2007). The role of agricultural consultants in New Zealand in environmental extension. *J. Agric. Edu. Ext.* 14(2), 125-138.
- Hunt W., Birch C., Coutts J and Vanclay F. (2012). The many turnings of agricultural extension in Australia. *J. Agric. Educ. Ext.* 18(1), 9-26.
- Seyed J., Somaieh B. and Maryam O. (2011). Factors Influencing the participation of private sector in developing agricultural biotechnology of Iran. *Ann. Biol. Res.* 2(4), 136-142.
- Baruch Y. (1999). Response rates in academic studies-a comparative analysis. *Journal of Human Relations*, 52(4): 421-434.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ชุดที่

--	--	--

แบบสอบถาม

**การปฏิบัติงานในบทบาทการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย**

- แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในบทบาทการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัยในครั้งนี้
- ข้อมูลเหล่านี้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ นำเสนอข้อมูลแบบกลุ่ม ไม่เอ่ยนามบุคคล และใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในงานวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 การประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง: โปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ.....

สกุล.....

สำนักงานเกษตรอำเภอ.....

จังหวัด.....เบอร์โทรศัพท์.....

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในงานวิสาหกิจชุมชน

1. เพศ

1. หญิง 2. ชาย

2. อายุปี (ตอบเป็นจำนวนเต็ม เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

3. ศาสนา

1. พุทธ 2. อิสลาม 3. คริสต์ 4. อื่นๆ

(ระบุ).....

4. สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง 4. อื่น ๆ

(ระบุ).....

5. การมีบุตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1. มีบุตร/ธิดา 2. ไม่มีบุตร/ธิดา

6. สถานภาพของครอบครัว (กรณีมีคู่สมรส) ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

1. อาศัยอยู่บ้านเดียวกันทั้งคู่สมรส และบุตร (ถ้ามี)
 2. คู่สมรสอาศัยด้วยกัน ส่วนบุตรไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน
 3. ผู้ตอบอาศัยอยู่ด้วยกันกับบุตร ส่วนคู่สมรสไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน
 4. ผู้ตอบไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสและบุตร

7. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

1. ปริญญาตรี
 2. ปริญญาโท
 3. อื่น ๆ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะทาง) ระบุ.....

8. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

1. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับชำนาญการ
 2. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ
 3. เจ้าพนักงานการเกษตร ระดับชำนาญการ
 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

9. อายุการทำงานปี (ตอบเป็นจำนวนเต็ม เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

10. ประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.....ปี (ตอบเป็นจำนวนเต็มเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
11. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน จำนวน กลุ่ม
12. ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ท่านรับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. กลุ่มแปรรูปสินค้าบริโภค
2. กลุ่มแปรรูปสินค้าอุปโภค
3. กลุ่มผลิตสุรา
4. กลุ่มผลิตปุ๋ย
5. กลุ่มผลิตยางพารา
6. กลุ่มเลี้ยงสัตว์
7. กลุ่มออมทรัพย์
8. กลุ่มอื่น ๆ (ระบุ).....
13. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนหรือไม่?
1. เคย 2. ไม่เคย
- 13.1 จากข้อ 13 ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง
- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 13.2 จากข้อ 13 ความถี่ที่ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ย.....ครั้ง/ปี

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจง: ท่านมีการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมากน้อยเพียงใด ในรอบปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2562) กรุณาตอบตามความเป็นจริงโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง พร้อมระบุเหตุผลหากไม่ได้ปฏิบัติงาน

ประเด็น	การปฏิบัติงาน			ระดับการปฏิบัติงาน	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	ระบุเหตุผลที่ไม่ได้ปฏิบัติ	จำนวนครั้งในการปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)	เกณฑ์ในการปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)
ขั้นตอนที่ 1 จัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
1. ส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในการให้ความรู้ในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
2. ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำวัตถุดิบ/ทรัพยากรที่มีในชุมชน มาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
3. ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาของชุมชนมาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
4. รับจดทะเบียนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
5. รับยกเลิกการจดทะเบียนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
6. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่ในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน					

ประเด็น	การปฏิบัติงาน			ระดับการปฏิบัติงาน	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	ระบุเหตุผลที่ไม่ได้ปฏิบัติ	จำนวนครั้งในการปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)	เกณฑ์ในการปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)
ขั้นตอนที่ 2 การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี					
7. ให้ความรู้เกี่ยวกับขบวนการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
8. ส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ให้ตรงกับตามความต้องการของตลาด					
9. ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีความน่าเชื่อถือ					
10. ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้า มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและบริโภค					
11. ส่งเสริมเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริการ เพื่อให้การบริการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีความน่าเชื่อถือ					

ประเด็น	การปฏิบัติงาน			ระดับการปฏิบัติงาน	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	ระบุเหตุผลที่ไม่ได้ปฏิบัติ	จำนวนครั้งในการปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)	เกณฑ์ในการปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)
12. จัดโครงการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการกลุ่มให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
13. จัดโครงการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้ด้านการบัญชีให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
14. จัดโครงการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
ขั้นตอนที่ 3 การพยากรณ์และเตือนภัย					
15. เตือนภัยเกี่ยวโรคระบาดทางการเกษตร เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้ระมัดระวังเกี่ยวกับกระบวนการผลิต วัตถุดิบต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์					
ขั้นตอนที่ 4 ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
16. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบการแก่วิสาหกิจชุมชน					
17. ติดต่อส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อขอรับความช่วยเหลือ (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					

ประเด็น	การปฏิบัติงาน			ระดับการปฏิบัติงาน	
	ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	ระบุเหตุผล ที่ไม่ได้ ปฏิบัติ	จำนวนครั้งในการ ปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)	เกณฑ์ในการ ปฏิบัติ / เดือน (ระบุจำนวน)
18. ติดต่อรัฐวิสาหกิจ หรือ องค์การมหาชน เพื่อขอรับ ความช่วยเหลือ (ที่ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน					
19. ติดต่อองค์กรภาคเอกชน เพื่อขอรับความช่วยเหลือ (ที่ ไม่ใช่เงิน) ให้กับกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชน					
20. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน					
21. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง วิสาหกิจชุมชนกับภาครัฐกิจ หรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ					

ตอนที่ 3 การประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในงานวิสาหกิจชุมชน

คำชี้แจง: ให้ท่านแสดงความคิดเห็นของท่านเองว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับใด (ไม่ได้หมายความว่าท่านได้รับการปฏิบัติอย่างไร) โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

- ระดับของแรงจูงใจ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 ระดับของแรงจูงใจ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานมาก
 ระดับของแรงจูงใจ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานปานกลาง
 ระดับของแรงจูงใจ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานน้อย
 ระดับของแรงจูงใจ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	แรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2. การปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้ทันภายในเวลาที่กำหนด					
3. ความสามารถแก้ปัญหาในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้					
4. ความภูมิใจเมื่อมีผู้อื่นพอใจในผลของงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5. การได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนภายใต้การดูแลของท่าน					
6. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
7. การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลในท้องที่ในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
8. การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	แรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
9. การได้รับความเชื่อถือจากเกษตรกร/กลุ่มเกษตรกรทั่วไปในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
ด้านลักษณะของงาน					
10. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนไว้อย่างชัดเจนในหน่วยงาน					
11. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความรู้					
12. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตาม ความสามารถ					
13. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความสนใจของผู้ปฏิบัติ					
14. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมีลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ					
15. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้รับความสนใจจากเกษตรกร					
ด้านความรับผิดชอบ					
16. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง					
17. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ					
18. การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา					
ด้านความก้าวหน้า					
19. การได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
20. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินความดีความชอบในหน่วยงาน					

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	แรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
21. การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนสามารถพัฒนาให้เป็นกรณีตัวอย่างให้กับผู้อื่นได้					
ด้านความสัมพันธ์					
22. การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่เพื่อนร่วมงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้					
23. การทำงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ทำให้ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน					
24. การที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
25. การที่สมาชิกกลุ่มเกษตรกรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นอย่างดี					
26. การที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
27. การที่ภาคธุรกิจ/เอกชน ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
ด้านสภาพการทำงาน					
28. การมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการลงพื้นที่ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
29. การมีสิ่งอำนวยความสะดวกประเภท “ยานพาหนะ” ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่เพียงพอ					
30. การมีสิ่งอำนวยความสะดวกประเภท “ค่าโทรศัพท์ในการประสานงาน” ในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่เพียงพอ					
31. การมีค่าตอบแทนล่วงเวลาในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
32. การมีทีมงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	แรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
33. การมีอาสาสมัครเกษตรและสหกรณ์ (อกษ.) ในการช่วยปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
34. การมีอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ในการช่วยปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
35. ความเชื่อมั่น และศรัทธาในงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน					
36. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่ไม่ล้าสมัย					
37. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน					
38. การที่งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นงานที่รู้จักของสังคม					
39. การที่งานวิสาหกิจชุมชนมีหลักการที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
40. การที่งานวิสาหกิจชุมชนเป็นนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์					
41. การที่งานวิสาหกิจชุมชนเป็นนโยบายของสำนักงาน					
42. การที่งานวิสาหกิจชุมชนมีการกำหนดวิธีการดำเนินงานไว้แล้วอย่างเป็นระบบ					
43. การที่งานวิสาหกิจชุมชนสามารถตรวจสอบความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงานได้					

ภาคผนวก ข
ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม

แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

คำชี้แจง: ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดย
เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) ที่เป็นประโยชน์
ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ข้อความที่	การประเมิน			คะแนน	ข้อเสนอแนะ
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
ตอนที่ 1					
1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	
3	1	0	1	0.7	
4	1	1	1	1	
5	0	1	1	0.7	
6	-1	1	1	0.4	ตัดออก
7	1	1	1	1	
8	1	1	0	0.7	
9	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	
14	1	0	1	0.7	
ตอนที่ 2					
1	1	1	1	1	

ข้อความที่	การประเมิน			คะแนน	ข้อเสนอแนะ
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
2	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	
4	1	0	1	0.7	
5	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	
7	1	0	1	0.7	
8	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	
14	1	1	1	1	
15	1	0	1	0.7	
16	1	1	1	1	
17	1	1	1	1	
18	0	1	1	0.7	
19	1	1	1	1	
20	1	0	1	0.7	
21	1	1	1	1	
22	1	1	1	1	
23	1	1	1	1	
24	1	1	1	1	
25	1	1	1	1	
26	1	1	1	1	
27	1	1	1	1	
28	1	1	1	1	

ข้อความที่	การประเมิน			คะแนน	ข้อเสนอแนะ
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
29	1	1	1	1	
30	1	1	1	1	
31	1	1	1	1	
32	1	1	1	1	
33	1	1	1	1	
34	1	1	1	1	
35	1	0	1	0.7	
36	1	1	1	1	
37	1	1	1	1	
38	1	1	1	1	
39	0	1	1	0.7	
40	1	1	1	1	
41	1	0	1	0.7	
42	1	1	1	1	
43	1	1	1	1	
ตอนที่ 3					
1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	
3	1	1	0	0.7	
4	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	
9	1	1	0	0.7	
10	1	1	0	0.7	
11	1	1	0	0.7	

ข้อความที่	การประเมิน			คะแนน	ข้อเสนอแนะ
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
12	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	
14	1	0	1	0.7	
15	1	1	0	0.7	
16	1	1	1	1	
17	1	1	1	1	
18	1	1	1	1	
19	1	1	1	1	
20	1	0	1	0.7	
21	1	1	1	1	

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม

Reliability Statistics			
		Cronbach's Alpha	N of Items
		0.894	43
Item Statistics			
B1	3.7813	.75067	30
B2	4.1250	.65991	30
B3	3.8125	.69270	30
B4	4.1563	.67725	30
B5	4.0000	.67202	30
B6	4.1250	.60907	30
B7	3.7813	.60824	30
B8	3.8125	.59229	30
B9	4.0625	.66901	30
B10	4.0313	.69488	30
B11	3.8750	.79312	30
B12	3.8125	.69270	30
B13	3.7188	.77186	30
B14	4.0000	.84242	30
B15	3.8438	.7662	30
B16	4.1875	.53506	30
B17	4.3125	.64446	30
B18	3.8125	.93109	30
B19	3.8125	.96512	30
B20	3.9688	.73985	30
B21	4.0938	.70418	30
B22	4.1875	.69270	30
B23	4.0000	.71842	30

 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.894	43

Item Statistics

B23	4.1250	.70711	30
B24	4.1250	.75134	30
B25	3.9375	.91365	30
B26	3.6563	.35170	30
B27	4.0000	.67203	30
B28	4.1250	.77186	30
B29	3.7188	.71531	30
B30	4.1875	.91361	30
B31	3.1250	.84242	30
B32	3.7813	.65991	30
B33	4.1250	.67202	30
B34	3.9688	.69270	30
B35	3.6563	.70711	30
B36	4.1875	.53506	30
B37	3.8438	.85991	30
B38	4.1563	.59229	30
B39	3.8125	.96512	30
B40	4.0625	.67413	30
B41	4.1550	.71842	30
B42	3.1825	.64460	30
B43	3.8438	.79312	30

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวญานิกา เกื้อตุง

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6210620022

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2562

ทุนการศึกษา

ทุนสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์วิจัยของประเทศและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กองทุนวิจัยคณะกรรมการธรรมชาติ

ทุนอุดหนุนวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ญานิกา เกื้อตุง และพิไลวรรณ ประพฤติ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในบทบาทการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 59 “เกษตรศาสตร์วิถีใหม่ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน” 10 – 12 มีนาคม 2564, ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ, หน้า 719 - 725.