

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การตรวจสอบเอกสารนี้จะครอบคลุมในส่วนที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร กรอบแนวคิดทางทฤษฎี แบบจำลองแนวความคิด และสมมุติฐานการวิจัย

2.1 การติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ปัญหาในเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (extension worker) กับนักวิชาการเกษตร (research scientist) ก็เป็นปัญหาหนึ่งที่มีความสำคัญมิใช่น้อย นักวิชาการมักจะทำการค้นคว้าวิจัยที่เป็นการวิจัยแบบบริสุทธิ์ ซึ่งเมื่อนำเอาไปให้เกษตรกร เกษตรกรจะใช้ประโยชน์ได้น้อยมาก การวิจัยจึงมักเป็นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง มิใช่เพื่อจะแก้ปัญหาด่างๆ ในชนบท ขณะเดียวกัน นักวิชาการก็ขาดทักษะที่จะถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่นักส่งเสริม เนื่องจากได้รับการศึกษาอบรมและฝึกฝนเพื่อที่จะเป็นผู้ทำการวิจัยมากกว่าจะเป็นผู้ทำการฝึกอบรม

Parker (1970) ได้ทำการศึกษาวิจัยและพบรายละเอียด ดังนี้

1. หากนักส่งเสริมและนักวิชาการมีเป็นจำนวนน้อย การติดต่อกันอย่างไม่เป็นทางการ (informal link) จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักกันเป็นการส่วนตัวในสายงานจะช่วยแพร่กระจายข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
2. ผลที่ได้จากการวิจัยมักถูกส่งผ่านให้กับเกษตรกรโดยตรง ซึ่งนักวิชาการมักกล่าวอ้างเสมอว่า ข้อมูลมีความแม่นยำหากส่งผ่านให้กับเกษตรกรโดยตรง
3. นักวิชาการมักจะไม่ใช่นักส่งเสริมที่ดี เพราะไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมทางด้านสังคมศาสตร์มา หลายคนขาดประสบการณ์ในการพูดและปรัชญาที่ใช้ก็ยากที่เกษตรกรจะเข้าใจได้
4. นักวิชาการจะเข้าถึงเกษตรกรโดยการใช้วิธีการในรูปของการประชุม (conference) หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการติดต่อเป็นการส่วนตัว การประชุมมักจะไม่ค่อยมีนัก ข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ก็มักจะขาดความแม่นยำ การติดต่อเป็นการส่วนตัวก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับปรัชญาแนวความคิดและภาษาเข้ามามีผลผสมผสานด้วยแล้ว ก็ยังลำบากต่อการให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่เกษตรกร
5. ผลงานวิจัยส่วนใหญ่มักถูกตีพิมพ์ในรูปของวารสารทางวิชาการ (scientific journal) ซึ่งนักส่งเสริมมักจะไม่ค่อยได้อ่านเอกสารประเภทนี้ ถึงแม้ว่าบางคนจะได้อ่านก็พบความยุ่งยากในสำนวนและภาษาที่ใช้ในการเขียน
6. นักส่งเสริมมักจะจำกัดตัวเองในการอ่านหนังสือ ข้อมูลที่ได้จึงมักได้มาจากหนังสือพิมพ์ หรือวารสารที่ทำขึ้นเพื่อเกษตรกรโดยตรง (farm magazine)

Elkana (1970) พบว่า นักวิชาการเกษตรมักจะมีการติดต่อกับนักส่งเสริมการเกษตรน้อยมาก ขณะที่นักส่งเสริมการเกษตรจะมีการติดต่อกับนักวิชาการเกษตรที่มากกว่า นักวิชาการเกษตรที่อาวุโสมักจะติดต่อกับนักส่งเสริมการเกษตรที่อาวุโส แทนที่จะติดต่อกับนักส่งเสริม

การเกษตรที่มีอายุน้อย นักวิชาการเกษตรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและศึกษาต่อ (post-doctoral study) มักมีแนวโน้มการติดต่อสื่อสารกับนักส่งเสริมการเกษตรมากกว่านักวิชาการเกษตรที่มีอายุน้อย นักวิชาการเกษตรมักไม่ค่อยพอใจต่อนักส่งเสริมการเกษตรเมื่อข้อเสนอที่ต้องการคำตอบที่เร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร เพราะการวิจัยต้องอาศัยเวลา แต่นักส่งเสริมการเกษตรไม่อาจรอเวลาเพื่อให้คำตอบแก่เกษตรกรได้ บางครั้งนักส่งเสริมการเกษตรได้ทำวิจัยอย่างง่าย ๆ เองเพื่อหาคำตอบในการแก้ไขปัญหา ทั้งที่ตนเองไม่ได้มีความถนัด การวิจัยนี้อาจนำไปสู่ความผิดพลาดในการตีความและสรุปผลได้

Hargreaves (1976) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักส่งเสริมกับนักวิชาการไว้ดังนี้

1. นักวิชาการส่วนใหญ่มักนิยมใช้เอกสารทางวิทยาศาสตร์ (scientific literature) งานวิจัยของเพื่อนร่วมงานรวมทั้งงานวิจัยของสถาบันการศึกษาชั้นสูง เป็นแหล่งในการรวบรวมข้อมูลและข่าวสารโดยที่ไม่ได้ให้ความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากนักส่งเสริม

2. ในส่วนที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มต่าง ๆ นักวิชาการมักจะติดต่อสื่อสารกับนักวิชาการด้วยกันเองมากกว่าที่จะติดต่อกับนักส่งเสริมหรือเกษตรกร นักวิชาการบางคนไม่ยอมติดต่อกับผู้ใดเลยก็มี จึงมักพบอยู่เสมอว่าเกษตรกรและนักวิชาการมักจะไปมาหาสู่นักวิชาการด้วยกันเองมากกว่าการที่จะไปหานักส่งเสริม นักส่งเสริมมีแนวโน้มที่จะไปติดต่อกับนักวิชาการมากกว่าการที่นักวิชาการจะไปติดต่อกับนักส่งเสริม

3. การใช้โทรศัพท์และการเดินทางไปเยี่ยมเป็นการส่วนตัว เป็นวิธีการที่นิยมกันเป็นอย่างมากทั้งนักวิชาการและนักส่งเสริม

4. เมื่อใดก็ตามที่นักวิชาการมีระดับของการเดินทางไปติดต่อกับนักส่งเสริมที่ค่อนข้างสูง จะพบได้ว่าทัศนคติเกี่ยวกับการส่งเสริมและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

5. ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน นักส่งเสริมมักพบว่าไม่ค่อยเป็นปัญหา แต่นักวิชาการกลับพบว่าค่อนข้างยากลำบาก เนื่องจากสภาพของงานที่แตกต่างกัน งานอย่างหนึ่งอยู่ประจำที่งานอีกอย่างหนึ่งต้องออกท้องที่อยู่เสมอ

ในส่วนที่เกี่ยวกับนักวิชาการ เขายังได้พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีการศึกษาดี และไม่ได้มีพื้นฐานครอบครัวที่เป็นคนที่อยู่ในชนบทมาก่อนเลย อายุมีส่วนสัมพันธ์กับประสบการณ์เป็นอย่างดี และยังพบอีกด้วยว่ายิ่งใช้เวลาในการปฏิบัติการในสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งเป็นเวลานาน ยิ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงท่าทีและความรู้สึกนึกคิดของนักวิชาการมีน้อยมาก การให้นักวิชาการได้มีการสับเปลี่ยนไปอยู่ที่ต่าง ๆ มากขึ้น จะทำให้โลกทัศน์กว้างขวางตามไปด้วย ในส่วนที่เกี่ยวกับนักส่งเสริม พบว่าส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่เป็นคนในชนบท นักส่งเสริมที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเป็นอย่างดี มักจะเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลายาวนาน และมีการติดต่อกับนักวิชาการที่ค่อนข้างบ่อย

Gidley (1977) ได้ศึกษาถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างนักส่งเสริมกับนักวิชาการ และพบว่า

1. นักส่งเสริมมักใช้ประโยชน์ จากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์แล้ว (research journal) น้อยมาก วารสารที่มักนิยมอ่านจึงเป็นเรื่องที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนเหมาะสมกับผู้อ่านโดยทั่ว ๆ ไป เช่น วารสารส่งเสริม หรือวารสารเกี่ยวกับการทำฟาร์ม ขณะที่นักวิชาการมักนิยมอ่านวารสารการวิจัยต่าง ๆ

2. วิธีการในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำฟาร์มของนักวิชาการและนักส่งเสริมจะแตกต่างกัน นักวิชาการมักนิยมวิธีการดังต่อไปนี้โดยเรียงลำดับความสำคัญคือ (1) การพูดคุยกับเกษตรกร (2) การเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ (3) อ่านหนังสือพิมพ์ (4) ติดต่อกับนักส่งเสริม และ (5) อ่านวารสารต่าง ๆ ขณะที่นักส่งเสริมจะใช้วิธีการโดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ (1) การเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ (2) การติดต่อกับนักวิชาการโดยตรง (3) อ่านวารสารต่าง ๆ (4) ติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ (5) อ่านหนังสือพิมพ์ จึงเห็นได้ว่าวิธีการแก้ปัญหาของคนสองกลุ่มต่างกันโดยสิ้นเชิง

Kennan (1978) ได้เสนอว่าถึงจะได้มีการพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเกษตรไว้มากมายเพียงใดก็ตาม แต่สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวก็ไม่ได้ถูกถ่ายทอดให้กับเกษตรกร เนื่องจากนักส่งเสริมการเกษตรไม่ได้ให้ความสำคัญของข้อมูลหรือข่าวสารต่าง ๆ ในสิ่งพิมพ์นั้นเลย

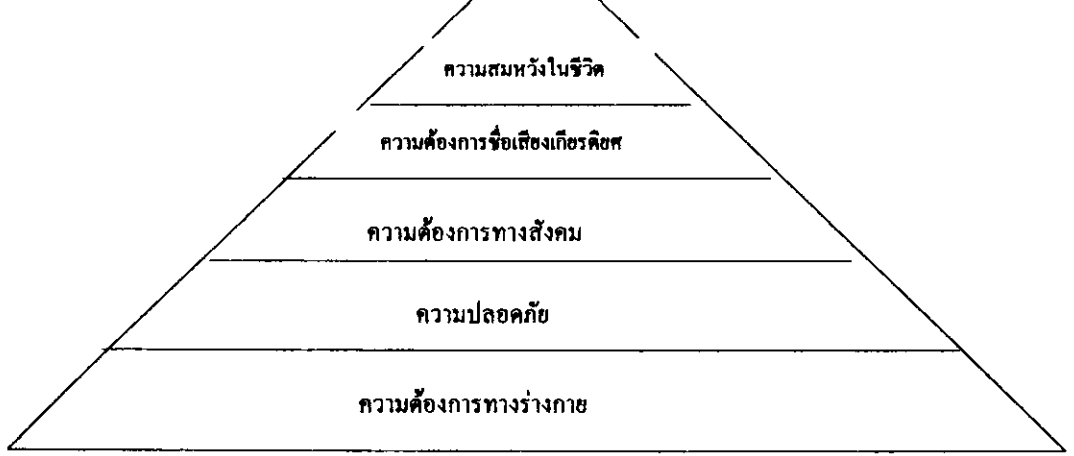
Compton (1984) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมักไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการลำดับความสำคัญของงานวิจัยของนักวิชาการ ทั้งที่มีความรอบรู้ในเรื่องของชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรในท้องถิ่นนั้นเป็นอย่างดี สิ่งนี้เองที่ทำให้ระยะทางระหว่างสังคม (social distance) และการติดต่อสื่อสารถอยห่างกันออกไปส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ค่อยดีนักต่อคุณค่าของการค้นคว้าวิจัยความรู้ทางการเกษตร นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมักมองว่านักวิชาการตามสถานีทดลองต่าง ๆ มักจำกัดตัวเองอยู่ในห้องปฏิบัติการ ให้ความสนใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจน้อยมากมีโลกทัศน์ที่แคบ ขณะที่นักวิชาการมักจะมองเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรว่าเป็นผู้ที่ไม่ค่อยให้ความไว้วางใจต่อผลการวิจัย ไม่เต็มใจที่จะถามข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น รวมทั้งยังไม่ค่อยชี้แนะปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในชุมชนที่ต้องอาศัยการวิจัยตัวแก้ไขปัญหา และมักต้องการคำตอบที่เร่งด่วนทั้งที่การวิจัยต้องอาศัยเวลาอันยาวนาน

Hashim และ Fatt (1984) ได้เสนอข้อคิดไว้ว่า การเชื่อมโยงการวิจัยกับการส่งเสริมการเกษตรค่อนข้างจะมีปัญหา เพราะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทางการเกษตรหลายหน่วยงานด้วยกัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภาครัฐก็มีหน่วยงานของกรมกองต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานของมหาวิทยาลัย การเชื่อมโยงหน่วยงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมก็มีหลายหน่วยงานด้วยกัน เช่น สถาบันสินเชื่อ สถาบันเกษตรกร และสถาบันการตลาด เป็นต้น ความจำเป็นที่จะต้องมีการเชื่อมโยงการวิจัยกับการส่งเสริมการเกษตรจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างมีความสำคัญ ในประเทศไทยก็ค่อนข้างที่จะมีสถานการณ์ที่สอดคล้องกัน คือการวิจัยทางการเกษตรมีทั้งหน่วยงานของรัฐและของเอกชน ของรัฐก็มีอยู่ในหลายหน่วยงาน เช่น หน่วยงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ กรมวิชาการเกษตร กรมปศุสัตว์ กรมประมง กรมพัฒนาที่ดิน เป็นต้น

Sarikaphuti (1981) ได้เสนอปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับนักส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทยไว้ว่า การติดต่อสื่อสารจะมีอุปสรรค 3 ขั้นตอน คือ (1) ระหว่างนักวิชาการเกษตรกับผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน (subject matter specialist) (2) ระหว่างผู้ชำนาญการเฉพาะด้านกับนักส่งเสริมการเกษตร และ (3) ระหว่างนักส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกร ช่องว่างที่สำคัญของการติดต่อสื่อสารก็เนื่องจากนักวิชาการเกษตรและนักส่งเสริมการเกษตรอยู่ต่างกรมกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านอยู่กรมส่งเสริมการเกษตร ขณะที่นักวิชาการเกษตรจะอยู่ในกรมวิชาการเกษตร มหาวิทยาลัย องค์การเอกชน และอื่นๆ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างกรมจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนและสายงานการบังคับบัญชา (vertical) หากผู้ชำนาญการเฉพาะด้านของกรมส่งเสริมการเกษตรต้องการติดต่อกับนักวิชาการเกษตรกรมวิชาการเกษตรก็ต้องทำหนังสือทางการไปยังหัวหน้าหน่วยงาน (unit) หัวหน้าฝ่าย (section) ผู้อำนวยการกอง (division) รองอธิบดี จนไปถึงอธิบดีกรมวิชาการเกษตร อธิบดีกรมวิชาการเกษตรก็จะตอบหนังสือไปยังอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร หนังสือก็จะถูกส่งผ่านไปยังรองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหน่วยงาน แล้วจากนั้นจึงจะไปถึงผู้ชำนาญการเฉพาะด้านต่อไป การติดต่อสื่อสารจึงค่อนข้างมีลักษณะเป็นทางการ (formal) และล่าช้า

2.2 กรอบแนวความคิดทางทฤษฎี

Maslow (1954) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of needs) ทฤษฎีนี้ได้เสนอว่า มนุษย์ทุกคนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการบางอย่าง จะไม่มีความพอใจหากไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่ว่ามีอยู่ด้วยกัน 5 อย่าง และมีการเรียงลำดับชั้นจากต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่าได้แก่ (1) ความต้องการด้านร่างกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (self-esteem) และ (5) ความสมหวังในชีวิต (self-actualization) ดังภาพที่ 2.1 ความต้องการในระดับต่ำเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็ประสงค์ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีก จนถึงระดับสูงสุด ความต้องการตั้งแต่ระดับที่สามขึ้นไปนั้นบางครั้งอาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน อาจต่างกันในเรื่องของช่วงเวลาและระดับความรุนแรง ความต้องการจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน เมื่อบุคคลมีความพอใจเกิดขึ้นก็จะช่วยในการปฏิบัติงานดีขึ้น หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดการเครียดทางใจ เกิดการท้อแท้ เบื่อหน่ายต่อหน้าที่งาน และในที่สุดอาจมีการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานใหม่



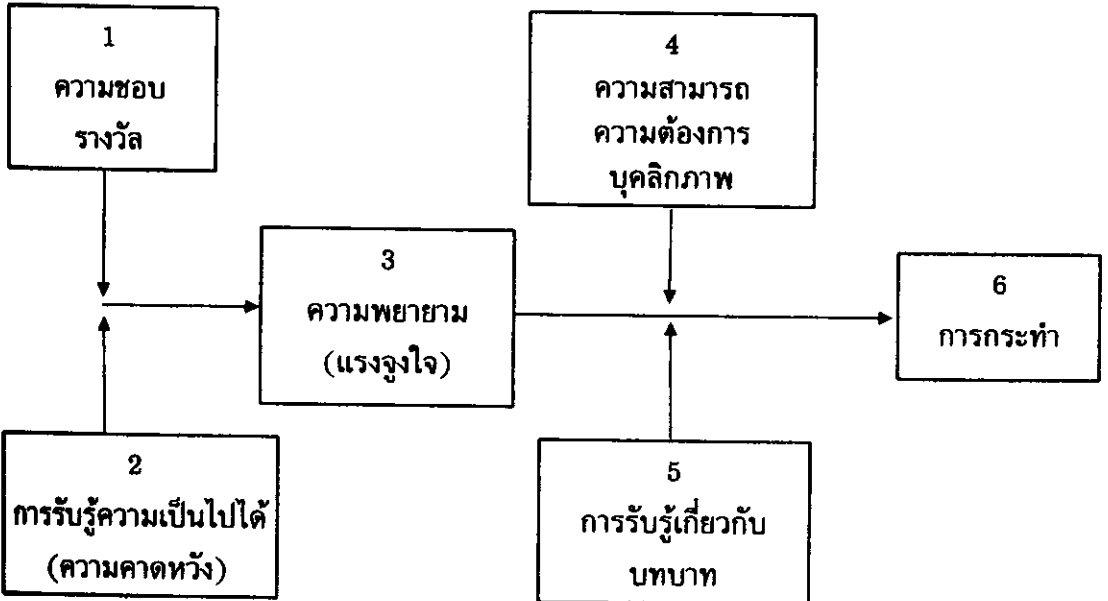
ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมนุษย์

Herzberg Mausner and Synderman (1959) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (two-factor theory) ไว้ว่า หากบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานพอใจก็มีแนวโน้มที่จะกระตือรือร้นทำงานมากขึ้น หากไม่พอใจก็จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ทฤษฎีนี้มีปัจจัยอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเรียกว่าตัวที่ทำให้ไม่พอใจ (dissatisfier or hygiene factor) อีกกลุ่มหนึ่ง เรียกว่าตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfier or motivator) กลุ่มที่ทำให้ไม่พอใจนี้ประกอบด้วย ค่าจ้างหรือเงินเดือน การนิเทศก์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงื่อนไขการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสถานภาพในหน้าที่การงาน ปัจจัยในกลุ่มนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองที่พอเพียงบุคคลจะเกิดความไม่พอใจในหน้าที่การงาน แต่เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะป้องกันความไม่พอใจไม่ให้เกิดขึ้น แต่มิใช่ว่าถ้ามีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคคลมีความพอใจเกิดขึ้น จึงมิใช่ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้จึงเน้นความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ ปัจจัยกลุ่มนี้หากได้รับการตอบสนองแล้วจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยกลุ่มนี้มักเป็นความต้องการในระดับสูง ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ โอกาสในความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แม้ว่าบุคคลจะได้รับเงินค่าจ้างที่สูง อยู่ในที่ทำงานที่มีบรรยากาศหรูหรา แต่ขาดสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวแล้ว ความพยายามที่จะทำงานให้มีคุณภาพที่ดีย่อมลดลง

McClelland (1961) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (nAchievement) ไว้ว่า การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนท่าที ความรู้สึกนึกคิด และจิตใจเสียก่อน การขัดเกลาทางสังคมของชีวิตในวัยเด็กจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในอนาคตได้อย่างดี เพราะพฤติ-

กรรมในแต่ละรุ่นคน (generation) จะถูกส่งถ่ายทอดต่อไปยังรุ่นลูกและหลานคนในวัยต่อ ๆ มาจะปรับตนเองให้เป็นผู้ที่มีหัวก้าวหน้า (innovativeness) เมื่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจึงเกิดโดยอาศัยการขัดเกลาทางสังคมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง แรงจูงใจในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวผลักดันไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดผลภายในเวลาอันจำกัด คือการใช้เวลาให้น้อยที่สุดเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

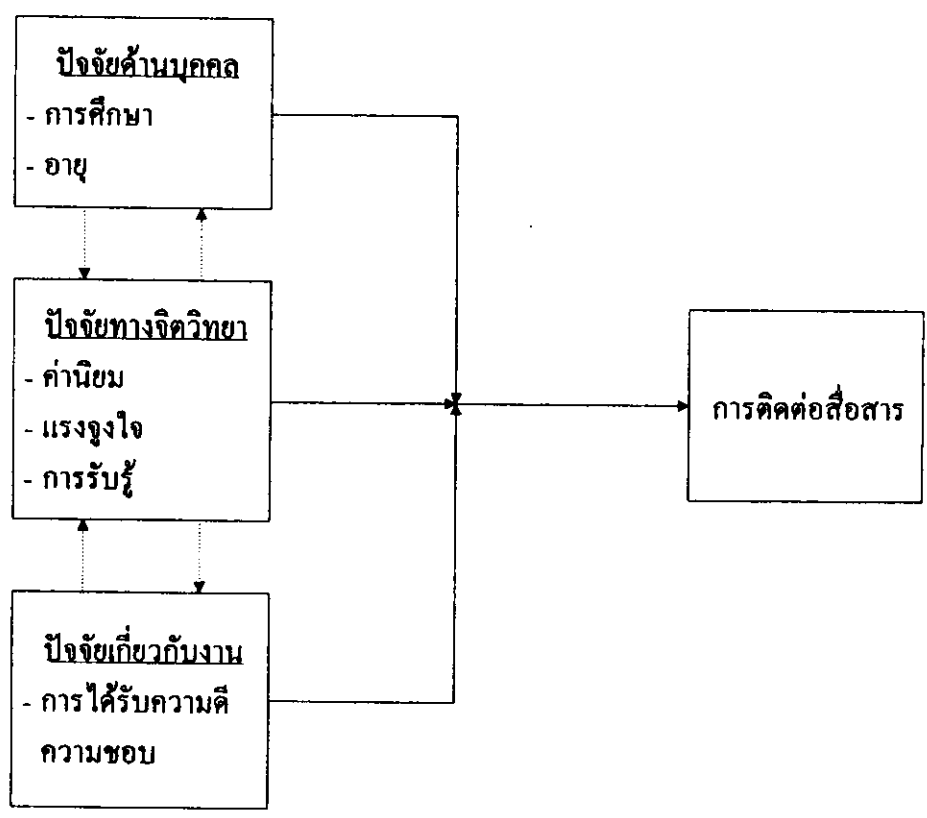
Porter and Lawler (1968) ได้เสนอรูปแบบผสมผสานของแรงจูงใจ (integrating model of motivation) ทฤษฎีนี้ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า บุคคลจะกระทำการใดๆ ก็ตามจะมีความชอบของรางวัล และการรับรู้ความเป็นไปได้ในการใช้ความพยายามเพื่อที่จะได้รางวัล (ความคาดหวัง) องค์ประกอบทั้งสองอย่างจะส่งผลต่อการใช้ความพยายาม (แรงจูงใจ) นอกจากนี้แล้ว ความสามารถ ความต้องการและบุคลิกภาพของบุคคล รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทก็มีส่วนต่อการกระทำที่จะทำงานให้สำเร็จ (ภาพที่ 2.2) ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการกระทำ ดังนั้นการกระทำจึงควรมีการจัดค่าอย่างถูกต้องและเป็นระบบ เพื่อที่ว่าจะได้มีการให้รางวัลอย่างเป็นระบบ หากการให้รางวัลตามความเป็นธรรม การใช้ความพยายามในการกระทำก็จะดูไร้ค่า หากไม่มีการให้รางวัลในการกระทำระหว่างคนที่ใช้ความเพียรพยายามมากกับคนที่ใช้ความเพียรพยายามน้อย คนที่มีความเพียรพยายามมากก็จะสูญเสียแรงจูงใจ ทำให้ผลของการปฏิบัติงานลดลง



ภาพที่ 2.2 รูปแบบผสมผสานของแรงจูงใจ
ที่มา : Porter and Lawler (1968 : 165)

2.3 แบบจำลองแนวความคิด

จากการตรวจเอกสารทั้งหมด สามารถที่จะกำหนดแบบจำลองแนวความคิดการวิจัย (conceptual model) ได้ดังภาพที่ 2.3 จากภาพที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการติดต่อสื่อสาร สามารถที่จะแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคล (personal factor) (2) ปัจจัยทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรูสึกภายใน (inner feeling) และ (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (task) ปัจจัยทั้งสามกลุ่มอาจมีหรือไม่มีความสัมพันธ์กันก็ได้ (แสดงโดยใช้เส้นประ) ส่วนปัจจัยทั้งสามกลุ่มคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร



ภาพที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการติดต่อสื่อสาร

2.4 สมมุติฐานการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและการใช้ทฤษฎีความคาดหวังมาเป็นกรอบในการวิจัย สามารถที่จะกำหนดข้อเสนอเบื้องต้น (proposition) ได้ว่า ลักษณะที่แตกต่างกันในการทำงานระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร น่าที่จะเป็นผลมาจากความสามารถ ความต้องการ และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการติดต่อสื่อสาร

สมมุติฐานข้อที่ 1 : การศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดต่อระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 2 : อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 3 : การได้รับความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 4 : ค่านิยมที่มีต่อการเกษตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 5 : ค่านิยมเกี่ยวกับอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 6 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 7 : แรงจูงใจในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 8 : การรับรู้เกี่ยวกับภาพพจน์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการเกษตรกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ในช่วงที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบความแตกต่าง สามารถตั้งสมมุติฐานได้ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 9 : นักวิชาการเกษตรจะมีการใช้แหล่งข้อมูลค้นคว้าผลงานทางวิชาการมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 10 : นักวิชาการเกษตรจะมีการอ่านวารสารทางวิชาการมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 11 : เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะมีการอ่านวารสารเสริมความรู้ทางการเกษตรมากกว่านักวิชาการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 12 : นักวิชาการเกษตรจะมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 13 : นักวิชาการเกษตรจะมีความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัยในระดับที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 14 : เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะมีความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมในระดับที่สูงกว่านักวิชาการเกษตร

สมมุติฐานข้อที่ 15 : นักวิชาการเกษตรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นที่มีต่อการเชื่อมโยงการวิจัยกับการส่งเสริมไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 16 : เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะมีการติดต่อสื่อสารมากกว่านักวิชาการเกษตร