

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับภาระงานที่กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

Comparison Between Job Performance and Job Description of Agricultural Extension Agents in the Upper North of Thailand

พชร ถือแก้ว¹ รุจ ศิริสัญญาลักษณ์^{1*} อวรณ์ โอภาสพัฒนกิจ¹ และ จิรวัดน์ พัสระ²
Phatchara Thuekaew¹, Ruth Sirisunyaluk^{1*}, Avorn Opatpatanakit¹ and Chirawath Phatsara²

¹ภาควิชาพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ. เชียงใหม่ 50200

¹Department of Agricultural Economy and Development, Faculty of Agriculture, Chiang Mai University, Chiang Mai 50200, Thailand

²ภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ. เชียงใหม่ 50200

²Department of Animal and Aquatic Sciences, Faculty of Agriculture, Chiang Mai University, Chiang Mai 50200, Thailand

*Corresponding author: Email: ruth.si@cmu.ac.th

(Received: 4 June 2018; Accepted: 29 August 2018)

Abstract: The objectives of this research were: 1) to study working conditions of agricultural extension agents in the upper north of Thailand, 2) to study the performance of the agricultural extension agents in accordance with the work assigned in job description of the Department of Agricultural Extension, and 3) to study the problems and recommendations in the performance of agricultural extension agents. The researcher used survey research designs to conduct research. The sample for the study was 238 agricultural extension agents in upper northern Thailand. Data was analyzed using descriptive statistics. The results revealed that 52.1% of the agricultural extension agents worked in lowland and 60.5% responsible for 1 district. Most of them have field work experience from 1 to 5 years. Moreover, the agricultural extension agents are responsible for 501-1,000 households. It was found that the agricultural extension agents were working their task in high level ($\bar{x} = 3.78$) considering with job description such as analyze potential of agricultural and communal area; promote knowledge transfer in agricultural production; consultation and support farmer and communities to participate in the agricultural development plan, etc. From the study of agricultural extension agents opinions toward their job description, it was found that overall agricultural extension agents agreed ($\bar{x} = 3.92$) with their job description. They agreed that the agency focus on job description, they understand the job description, they had ability to follow job description, the benefits of the job description, etc. This study found that agricultural extension officers had problems in getting more tasks from the request of cooperation from other agencies and they perform other tasks than delegated tasks. The agricultural extension officers suggested that the assignment should follow the job description and reduce the task from other agencies for agricultural extension officers to perform in effective way.

Keywords: Agricultural extension agents, working, Job description

บทคัดย่อ: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน 2) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามภาระงานจริงกับภาระงานที่กำหนดไว้ในลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตร และ 3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 238 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 52.1 ปฏิบัติงานในพื้นที่ราบ ร้อยละ 60.5 รับผิดชอบงาน 1 ตำบล ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ 1-5 ปี และรับผิดชอบครัวเรือนเกษตรกรจำนวน 501-1,000 ครัวเรือน ในด้านการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานในด้านการติดตามประเมินผลการส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ของเกษตรกรและชุมชน ให้บริการส่งเสริมอาชีพและดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ดำเนินงานตามแผนงานโครงการส่งเสริมการเกษตร เมื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อคำบรรยายลักษณะงาน พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.92$) โดยเห็นด้วยว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับคำบรรยายลักษณะงาน มีความเข้าใจในคำบรรยายลักษณะงาน การปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ประโยชน์ของคำบรรยายลักษณะงานต่อการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ การปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานหลักมากเกินไป จนไม่มีเวลาปฏิบัติงานหลัก และงานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายมากเกินไป เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเสนอว่าควรมอบหมายงานให้ตรงตามคำบรรยายลักษณะงานและลดงานฝักจากหน่วยงานอื่นให้น้อยลงเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การปฏิบัติงาน คำบรรยายลักษณะงาน

คำนำ

การส่งเสริมการเกษตรเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยสามารถเป็นแนวทางสนับสนุนการผลิตอาหารและลดความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผลผลิต (Wesley and Faminow, 2014) ในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมการเกษตร ได้กลายเป็นเครื่องมือสำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน (Adetayo and Eunice, 2013) นอกจากนี้การส่งเสริมยังเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรและชาวประมงเพื่อถ่ายทอดความรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการผลิต การจัดการฟาร์ม และการตลาด โดยผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูล เทคนิค วิธีการ ระหว่างเกษตรกร นักส่งเสริม ผู้ผลิตวัตถุดิบ แหล่งสินเชื่อ และผู้ประกอบการค้า (Davis and Heemskerk, 2012) ในด้านการบริการการส่งเสริมการเกษตรเป็นการให้ความรู้แก่เกษตรกรว่าจะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตอย่างไร นอกจากนี้การส่งเสริมยังเป็นการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่เกษตรกร (Davies *et al.*, 2009)

จากการประชุมคณะทำงานระดับสูงของสหประชาชาติเกี่ยวกับความมั่นคงด้านอาหารและโภชนาการ (HLPE) ที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลในแต่ละประเทศควรให้ความสนใจและลงทุนอย่างเต็มที่ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการวิจัย (HLPE, 2013)

งานส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของงานส่งเสริมการเกษตรในหลาย ๆ โครงการมีความสัมพันธ์หรือขึ้นอยู่กับความสามารถและความสนใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จากงานวิจัยของ Ragasa *et al.* (2016) ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโกพบว่า ความล้มเหลวและไม่ประสบความสำเร็จของงานส่งเสริมการเกษตรในด้านการให้ความรู้ เทคนิค และวิธีการ แก่พื้นที่ชนบท มีสาเหตุมาจากการขาดการประสานงานที่ดีของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ

ขาดเงินทุน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความสามารถต่ำ ขาดความคล่องตัวและขาดปฏิสัมพันธ์กับเกษตรกร สำหรับงานส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทยนั้น กรมส่งเสริมการเกษตร (2554) ได้ระบุว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทยประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ 1) มีภาระงานมาก กล่าวคือ ในระดับตำบล เกษตรตำบล 1 ราย มีพื้นที่รับผิดชอบ 1-2 ตำบล มีทั้งงานหลักในภาระงานที่ได้รับมอบหมายประมาณร้อยละ 40 และงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วนจากนโยบายรัฐบาลหรือองค์การส่วนท้องถิ่นประมาณร้อยละ 60 2) ขาดทักษะการสอนและการถ่ายทอดความรู้ เพราะเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการอบรมฝึกฝนเพื่อการพัฒนาความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง และ 3) มีภาระหนี้สินที่เกิดจากค่าตอบแทนที่ได้รับต่ำแต่มีค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ภาระงานที่มากเกินไปนั้นมีผลกระทบต่อการทำงานในภาระหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และอาจจะทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่มีเวลาพัฒนาตนเองในการทำงาน และการพักผ่อนตลอดจนการสันถนาการที่พึงมี ขาดการฝึกฝนอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในด้านการทำวิจัยทางส่งเสริมการเกษตร พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรยังมีการวิจัยในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นจำนวนน้อย เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำวิจัยของเจ้าหน้าที่ และยังพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ไม่ค่อยมีการนำผลการวิจัยจากสถาบันวิชาการต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์กับเกษตรกร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร นอกจากนี้กรมส่งเสริมการเกษตร (2556) ได้ระบุว่าปัญหาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร คือ มีการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นโดยมีงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานอันเป็นภาระหน้าที่หลักของกรมส่งเสริมการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรอย่างไร และมีการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานจริงเมื่อเทียบกับภาระงานที่กำหนดไว้ในคำบรรยาย

ลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นอย่างไร ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ มากกว่า 13 เผ่าพันธุ์ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554) และยังเป็นแหล่งผลิตพืชสำคัญ เช่น ข้าว อ้อย ข้าวโพด และถั่วเหลือง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2552) ตลอดจนมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนยังขาดการศึกษาที่ชัดเจนในประเด็นของสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรโดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามภาระงานจริงเมื่อเทียบกับภาระงานที่กำหนดไว้ในลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของการทำวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และการพัฒนาปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานให้ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปกรณ์และวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research designs) ซึ่ง Creswell (2012) ให้ความหมายของแบบการวิจัยเชิงสำรวจว่าเป็นกระบวนการของการวิจัยเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยใช้สำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรทั้งหมด เพื่อที่จะอธิบายทัศนคติ ความคิดเห็น พฤติกรรมหรือลักษณะของประชากร โดยการวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินงานเกี่ยวกับประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 589 ราย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

(Yamane, 1973) ได้จำนวนตัวอย่าง 238 ราย และใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วนชั้นภูมิ (proportionate stratified sampling) (ชูศรี, 2546) โดยทำการสุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละจังหวัด แล้วใช้วิธีสุ่มกระจายแบบง่าย (simple random sampling) (กัลยา, 2555) ให้ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับที่คำนวณได้ในแต่ละจังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการทดสอบความน่าเชื่อถือได้ (reliability) โดยนำไปสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ศึกษา จำนวน 20 ราย ในจังหวัดอุดรธานี หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า reliability coefficient ตามวิธีการของ Cronbach ผลปรากฏว่าแบบสัมภาษณ์มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.908 และ 2) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อคำบรรยายลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.789

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับคำถามที่ให้แสดงความคิดเห็นตามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert's scale วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (weight mean score)

ผลการศึกษา

ลักษณะพื้นฐานบางประการทาง เศรษฐกิจ สังคม และสภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 55.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.9 มีอายุอยู่ในช่วง

51-60 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 44.64 ปี ในด้านระดับการศึกษาพบว่าร้อยละ 73.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 51.3 ไม่มีอาชีพเสริม ร้อยละ 39.5 มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท และจำนวนร้อยละ 80.7 มีการกู้ยืมจากแหล่งสินเชื่อต่าง ๆ ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 40.8 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 ถึง 10 ปี จำนวนร้อยละ 53.8 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนร้อยละ 52.1 ปฏิบัติงานในพื้นที่ราบ จำนวนร้อยละ 60.5 มีพื้นที่รับผิดชอบงาน 1 ตำบลและร้อยละ 39.5 รับผิดชอบมากกว่า 1 ตำบล เจ้าหน้าที่ส่งเสริมร้อยละ 50.4 มีประสบการณ์ทำงานในพื้นที่เป็นเวลา 1-5 ปี โดยร้อยละ 40.3 รับผิดชอบเกษตรกร 501-1,000 ครัวเรือน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามภาระงานจริงเทียบกับภาระงานที่กำหนดไว้ในลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตร

การศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานจริงตามคำบรรยายลักษณะงานและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อคำบรรยายลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตามคำบรรยายลักษณะงาน 12 ด้าน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2557) พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน ได้แก่ 1) ติดตามประเมินผลและรายงานผลการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ 2) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา 3) ประสานการแก้ไขปัญหาการผลิตแก่เกษตรกรและช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ 4) ศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ ของเกษตรกรและชุมชน 5) ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต 6) ให้บริการส่งเสริมอาชีพการเกษตร และการพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจ

ชุมชน 7) ดำเนินงานตามแผนงานโครงการและมาตรการส่งเสริมการเกษตร 8) ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนแก่เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร และ 9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนประเด็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) งานที่ได้รับมอบหมายจากภารกิจตามคำสั่ง ระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด 2) งานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในเรื่องต่าง ๆ และ 3) งานที่กรมอื่นฝากทำ เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก รายละเอียดดังตารางที่ 1

จะเห็นว่าภาระงานที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติในระดับมาก เป็นงานหลักที่นักส่งเสริมจะต้องทำ เช่น วางแผนจัดทำโครงการในด้านต่าง ๆ งานแก้ไขปัญหาการผลิตแก่เกษตรกร วิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ ของเกษตรกรและชุมชน การดำเนินงานตามแผนการโครงการต่าง ๆ และการให้คำปรึกษา แนะนำเกษตรกร และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่น การเข้าประชุมในเรื่องต่าง ๆ การทำงานเฉพาะด้านในหน่วยงาน เช่น การใช้วัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งถ้าพิจารณาภาระงานส่วนใหญ่ที่เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติแล้ว ก็นับได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติงานในระดับมากตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตร

Table 1. Job performance of agricultural extension officers following the job description of the Department of Agricultural Extension

n = 238

Job description	Level of performance		
	$\bar{x}$	S.D.	Meaning
1. Analyze potential of agricultural and communal area	4.02	0.713	High
2. Promote knowledge transfer in agricultural production	3.98	0.771	High
3. Agricultural extension services and farmers organizations development	3.97	0.774	High
4. Consultation and support farmers and communities to participate in the agricultural development plan	3.89	0.748	High
5. Implementation of the plan and measures to promote agriculture	3.92	0.750	High
6. Coordinate the production problem solving to farmers and help farmers whose suffering natural disaster	4.13	0.716	High
7. Monitor, evaluate and report the results of extension agricultural in the area	4.21	0.808	High
8. Perform related other tasks or tasks as assigned	3.84	0.992	High
9. Jobs assigned by supervisors	4.16	0.731	High
10. Tasks from the request of cooperation from other agencies because department of agricultural extension has many staff in the area	2.64	0.824	Moderate
11. Tasks assigned by district and province	3.40	0.803	Moderate
12. Other tasks such as lecturer, help collect the information	3.21	0.911	Moderate
Total	3.78	0.795	High

Note: Indicator for the level of performance. $\bar{x}$ = 1.00 - 1.50: Lowest, $\bar{x}$ = 1.51 - 2.50: Low, $\bar{x}$ = 2.51 - 3.50: Moderate, $\bar{x}$ = 3.51 - 4.50: High, $\bar{x}$ = 4.51 - 5.00: Highest

เมื่อศึกษาถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้ความเห็นว่า ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางพบว่าส่วนใหญ่เป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากภารกิจตามคำสั่ง ระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด และงานขอความร่วมมือในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นผู้ติดต่อประสานงานและให้บริการข้อมูลวิชาการทางด้านการเกษตร ส่วนงานที่กรมอื่นขอความร่วมมือ เช่น การขึ้นทะเบียนสัตว์น้ำ เป็นต้น จะเห็นได้ว่านอกจากภารกิจหลักที่ได้ปฏิบัติเป็นจำนวนมากแล้ว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรยังต้องทำงานที่กรมอื่นหรือหน่วยงานอื่นฝากมา เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีบุคลากรปฏิบัติงานในภาคสนามอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก โดยงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานอื่น เป็นภาระงานที่ใช้เวลามากพอสมควร งานดังกล่าวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักและประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ทำให้มีเวลาเหลือน้อยที่จะพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง รวมถึงมีผลกระทบต่อเวลาที่ต้องพักผ่อนหรือสันทนาการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและครอบครัว

จากการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับภาระงานที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เป็นงานที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องปฏิบัติ เช่น การวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ งานในด้านการส่งเสริมและประสานงานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตการจัดการผลผลิต เป็นต้น งานดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของการส่งเสริมการเกษตร คือ เพื่อพัฒนาการเกษตรของประเทศ โดยเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตรเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นงานที่กรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ ฝากทำ เช่น งานด้านการช่วยเหลือกรมปศุสัตว์ในด้านการขึ้นทะเบียนโคกระบือ งานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด เช่น เป็นกรรมการพิจารณาโครงการที่ขอ

งบประมาณของกระทรวงมหาดไทย และงานที่กรมอื่นขอความร่วมมือ

ในการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงานที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อคำบรรยายลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.92$) ซึ่งประเด็นหลักที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อคำบรรยายลักษณะงานที่สำคัญ ได้แก่ 1) หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญกับคำบรรยายลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.77$) โดยเห็นด้วยว่าหน่วยงานที่สังกัดมีการแจ้งให้ทราบถึงคำบรรยายลักษณะงาน มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานอย่างชัดเจน ยึดหลักการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน มีการติดตามรวมถึงกรณีเทศการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามคำบรรยายลักษณะงาน และหน่วยงานมีระบบการทบทวนการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน 2) ความเข้าใจในเรื่องคำบรรยายลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้ความเห็นในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.94$) โดยเห็นด้วยว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความเข้าใจและรู้ว่าจะต้องทำงานอะไรบ้างตามคำบรรยายลักษณะงาน 3) การปฏิบัติตามคำบรรยายลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.85$) โดยเห็นว่าตนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตนมีความชำนาญในเรื่องการปฏิบัติงานตรงตามคำบรรยายลักษณะงาน มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดการ คำบรรยายลักษณะงานตรงตามที่ตนเองถนัด และพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายตามคำบรรยายลักษณะงาน ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามเชิงลบ (เชิงนิเสธ) ในระดับเห็นด้วยว่า ตนได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปจนจำเป็น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมต้องรับงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากหน่วยงานอื่นขอให้ช่วย ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายตามคำบรรยาย

**การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับการะงานที่กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย**

ลักษณะงานเป็นจำนวนมาก ($\bar{x} = 3.92$) ทำให้เกิดการ
ทำงานที่เร่งรีบ ส่งผลให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ
ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ 4) ในด้านประโยชน์
ต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความ
คิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.08$) โดยเห็นว่าคำบรรยาย
ลักษณะงานที่เหมาะสมจะทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่
ดี และ 5) ด้านข้อเสนอแนะที่จะนำไปปฏิบัติ นั้น เจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} =$
3.96) โดยเห็นว่าควรมีการคุยถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อไม่
สามารถปฏิบัติตามคำบรรยายลักษณะงาน และควรมีการ
ปรับปรุงแก้ไขคำบรรยายลักษณะงานตามสภาพพื้นที่การ
ปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงานแต่ละ

พื้นที่ไม่เหมือนกันจึงทำให้ไม่สามารถใช้มาตรฐาน
เดียวกันได้ทุกพื้นที่ และควรมีการนำคำบรรยายลักษณะ
งานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมาทำการปรับปรุง
และแก้ไขตามสถานการณ์ทางการเกษตรให้เป็นปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรเห็นด้วยกับคำบรรยายลักษณะงานของกรม
ส่งเสริมการเกษตร โดยส่วนใหญ่มีความเข้าใจและ
มองเห็นประโยชน์ของคำบรรยายลักษณะงานและคิดว่า
สามารถปฏิบัติตามคำบรรยายลักษณะงานได้ แต่ก็มี
ความเห็นว่ายังมีภาระงานบางอย่างที่อยู่นอกเหนือภาระ
งานหลัก ทำให้การปฏิบัติงานหลักเป็นไปอย่างล่าช้าและ
ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รายละเอียดดังตารางที่ 2

**Table 2. The opinion of agricultural extension officer toward job description of the Department of
Agricultural Extension**

n = 238			
Item	$\bar{x}$	S.D.	Meaning
1. The agency focus on job description	3.77	0.568	Agree
1.1 Notify the staff	3.94	0.640	Agree
1.2 Adhere to the job description	3.79	0.735	Agree
1.3 Follow up the performance through job description	3.77	0.694	Agree
1.4 Supervisors focus on job description	3.72	0.774	Agree
1.5 Have a review system for job description	3.63	0.821	Agree
2. Understand the job description	3.94	0.606	Agree
2.1 The agency clearly defined job description	3.92	0.680	Agree
2.2 Understand and know what to do with job description	3.97	0.675	Agree
3. Ability to follow job description	3.85	0.453	Agree
3.1 Can work effectively	3.90	0.743	Agree
3.2 Has expertise in practice	3.86	0.613	Agree
3.3 Tasks done at a scheduled time	3.81	0.838	Agree
3.4 Tasks fully operation	3.76	0.926	Agree
3.5 The job is handled exactly where they are	3.68	0.756	Agree
3.6 Satisfied with assigned tasks	3.74	0.730	Agree
3.7 Perform other tasks than delegated tasks	3.92	0.818	Agree
3.8 Get more work from the request of cooperation from other agencies	4.12	0.883	Agree
4. The benefits of job description	4.08	0.631	Agree
5. Suggestion for implementation	3.96	0.638	Agree
5.1 should discuss the problem when it can't be put into practice	3.95	0.712	Agree
5.2 Should be adjusted according to the operating area	3.91	0.779	Agree
Total	3.92	0.393	Agree

Note: Indicator for the level of opinion. $\bar{x} = 1.00-1.50$: Strongly disagree, $\bar{x} = 1.51-2.50$: disagree, $\bar{x} = 2.51-3.50$: Undecided, $\bar{x} = 3.51-4.50$: Agree, $\bar{x} = 4.51-5.00$: Strongly agree

จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนดไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 21.8 ประสบปัญหาในเรื่อง การมอบหมายงานนอกเหนือจากงานหลักมากเกินไป ทำให้ดูแลเกษตรกรไม่ทั่วถึง โดยที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีงานรับผิดชอบมากพอสมควรอยู่แล้วแต่ก็ต้องรับงานจากกรมอื่นเพิ่มขึ้น รวมถึงงานเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล เช่น เป็นวิทยากรในระดับต่าง ๆ ของทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จนไม่มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 20.8 ได้เสนอแนะว่าควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับลักษณะของงานที่กำหนดไว้ให้ของกรมส่งเสริมการเกษตร

วิจารณ์

การศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับภาระงานที่กำหนดไว้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบนพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการปฏิบัติงานในพื้นที่ราบและพื้นที่สูง และรับผิดชอบงานในพื้นที่ 1 ตำบลหรือมากกว่า โดยจำนวนครึ่งหนึ่งมีการปฏิบัติงานในพื้นที่มาเป็นเวลา 1-5 ปี และรับผิดชอบจำนวนครัวเรือนเกษตรกรตั้งแต่ 500 ครัวเรือน จนถึงมากกว่า 2,000 ครัวเรือน นับว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีพื้นที่และจำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่รับผิดชอบมาก ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ กรมส่งเสริมการเกษตร (2552) ระเบียบกรมส่งเสริมการเกษตรว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล พ.ศ. 2552 ซึ่งระบุว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องรับผิดชอบงานในพื้นที่ 1 คนต่อ 1 ตำบลและครัวเรือนที่รับผิดชอบมีตั้งแต่ 500 ครัวเรือนขึ้นไป เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมต่อครัวเรือนเกษตรกรพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีภาระรับผิดชอบมากเมื่อเทียบ

กับประเทศต่าง ๆ ได้แก่ จีน (1 : 620) เกาหลี (1 : 950) และคีอาร์คองโก (1 : 540) (Davis *et al.*, 2010)

2. งานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการทำงานโดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาศักยภาพการผลิตของเกษตรกรและชุมชนเกษตร ทำให้สามารถเพิ่มรายได้และยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น การศึกษาค้นคว้าพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานจริงในระดับมาก เมื่อเทียบกับภาระงานที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน โดยปฏิบัติงานในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ งานในด้านการส่งเสริมและประสานงานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตการจัดการผลผลิต การให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร ซึ่งเป็นภาระหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในขณะที่เดียวกันก็ได้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากคำบรรยายลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่กรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ ฝากทำ เช่น งานด้านการช่วยเหลือกรมปศุสัตว์ในด้านการขึ้นทะเบียนโคกระบือ งานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด เช่น เป็นกรรมการพิจารณาโครงการของงบประมาณของกระทรวงมหาดไทย และงานที่กรมอื่นขอความร่วมมือ โดยเป็นภาระงานที่มีปริมาณมากเมื่อเทียบกับเวลาทำงานมาตรฐานที่กระทรวงแรงงานได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงานคือการที่นักส่งเสริมมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบมาก ทำให้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่จะมีความเข้าใจดีและมองเห็นถึงความสำคัญของคำบรรยายลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตร แต่การปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ที่เป็นงานนอกเหนือจากงานในคำบรรยายลักษณะงาน มีผลกระทบต่อเวลาในการปฏิบัติงานหลัก ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการที่จะบรรลุเป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร ดังนั้นการลดงานอื่นลงและมุ่งให้เอาใจใส่กับการทำงาน

หลักให้มีประสิทธิภาพ การให้เวลาพักผ่อน สันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีเวลาและโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมในด้านนี้ จากงานวิจัยของ กนกรัตน์ และ วรทัศน์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรยังมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะมีประโยชน์ในการทำงานทางด้านการส่งเสริมการเกษตร และสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เกษตรกรได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสูงสุดควรคำนึงที่จะกำหนดนโยบายและหาแนวทางในการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะมีความรักในอาชีพการงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดอายุการทำงาน การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติงานจริงในภาคสนามในระดับมากนับว่าเป็นการใช้เวลาทำงานในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ เป็นไปตามเวลาทำงานที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2552) คือ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การปฏิบัติงานที่ใช้เวลาไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะมากเกินไปหรือน้อยไป ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ Socialist Courier (2012) ได้เสนอสโลแกนของโรเบิร์ต โอเวน ที่ให้ไว้ว่าช่วงเวลาที่เหมาะสมในการใช้ชีวิตของคนว่าควรทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีการสันทนาการ 8 ชั่วโมงและนอน 8 ชั่วโมง เพื่อให้คุณภาพชีวิตของคนทำงานดีขึ้น และประดิษฐ์ (2560) เสนอผลการประชุมสมัชชาแพทยโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไปร่วมกับแพทยสมาคมแห่งประเทศไทยเรื่อง เวลาการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยว่าคนเรานอกจากเวลาทำงานและนอนแล้ว จะใช้เวลากับครอบครัว และใช้เวลาทำกิจกรรมอื่นในสังคม เพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต หากเวลาทำงานมากขึ้น เวลาสำหรับตนเอง

ครอบครัวและสังคมลดลง จะทำให้เกิดความล้า ความเครียดมากขึ้น เป็นการทำลายสุขภาพ

3. งานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานหลักที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นงานที่กรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ ฝากทำ เช่น งานด้านการช่วยเหลือกรมปศุสัตว์ในด้านการขึ้นทะเบียนโค กระบือ งานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด เช่น เป็นคณะกรรมการพิจารณาโครงการที่ของบประมาณของกระทรวงมหาดไทย เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ในระดับตำบล เป็นต้น นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ยังต้องปฏิบัติงานที่เป็นงานเร่งด่วนต่าง ๆ ของรัฐบาลที่มอบหมายให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์รับผิดชอบ จะเห็นได้ว่างานเหล่านี้แม้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะให้ความเห็นว่าตนได้ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แต่ก็เป็งานที่ใช้เวลาในการปฏิบัติมาก ยิ่งเป็นงานที่เร่งด่วนที่ต้องทำในเวลาอันจำกัดแล้ว ย่อมมีผลกระทบต่องานประจำที่เป็นงานหลักตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนดให้เป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ภาระงานที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าเป็นภาระงานที่มีจำนวนค่อนข้างมาก การปฏิบัติงานที่ใช้เวลาไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะมากเกินไปหรือน้อยไป ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน จากการศึกษาของ Virtanen et al. (2012) พบว่า การทำงานมากกว่า 55 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของร่างกายลดลงเมื่อเทียบกับคนที่ทำงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังมีการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า การทำงานมากเกินไปมีความเสี่ยงที่จะเป็นโรคความจำเสื่อม โรคเครียด และโรคหัวใจ เพิ่มขึ้นอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเกษตร ควรพิจารณาให้ความสำคัญด้านความเหมาะสมของเวลาและปริมาณงานที่ให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีและมีความรักในอาชีพการส่งเสริมการเกษตร

สรุป

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เจ้าหน้าที่ได้

ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ของกรมส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก และมีงานอื่นที่ปฏิบัติในระดับปานกลางซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือคำบรรยายลักษณะงานได้แก่ งานที่กรมอื่นฝากทำ งานเร่งด่วนจากภารกิจตามคำสั่ง และงานที่ขอความร่วมมือในเรื่องต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน โดยเห็นด้วยว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับคำบรรยายลักษณะงาน มีความเข้าใจในคำบรรยายลักษณะงาน สามารถปฏิบัติตามคำบรรยายลักษณะงานได้ คำบรรยายลักษณะงานเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงาน และควรแก้ไขคำบรรยายลักษณะงานให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมได้ให้ข้อชี้แนะในการปฏิบัติงานว่า ควรลดงานฝากหรืองานเร่งด่วนจากหน่วยงานอื่นลง ทั้งนี้ เพราะ ต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับให้เสร็จทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดของกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรควรเน้นให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานหลักให้มีประสิทธิภาพ มีเวลาในการพักผ่อน สันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยในเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนใน ส่วนต่าง ๆ ในการทำวิจัยจาก สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาชนบท คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขอขอบคุณผู้ประสานงานและบุคลากรทุกท่านในภาควิชาพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรที่มีส่วนร่วมทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในภาคเหนือตอนบนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ นันทะเสน และ วรทัศน์ อินทร์คัมพร. 2561. ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ของนักวิชาการ

ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัด เชียงราย. วารสารเกษตร 34(1): 89-99.

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2552. ระเบียบกรมส่งเสริมการเกษตรว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล พ.ศ. 2552. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/312591> (2 กุมภาพันธ์ 2561).

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2554. สภาพปัญหาด้านการส่งเสริมการเกษตรของประเทศ. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : http://elearning.doae.go.th/courseware/doae/exe/_9.html (16 พฤษภาคม 2561).

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2556. แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://www.person.doae.go.th/> (11 พฤศจิกายน 2558).

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2557. แบบบรรยายลักษณะงานกรมส่งเสริมการเกษตร. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://www.person.doae.go.th/person2011/sites/default/files/new57/sys/zo ning/province/1.pdf> (11 พฤศจิกายน 2558).

กระทรวงแรงงาน. 2552. "สิทธิตามกฎหมายแรงงาน". (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : http://www.mol.go.th/employee/rihgt_labor%20low (1 เมษายน 2561).

กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2555. การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. 260 หน้า.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. เทพนมิตรการพิมพ์, กรุงเทพฯ. 382 หน้า.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2552. โครงสร้างเศรษฐกิจภาคเหนือ. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/Northern/EconomicReport/Pages/Economic_Structure.aspx.n (10 เมษายน 2561).

- ประดิษฐ์ ไชยบุตร. 2560. เวลาการทำงาน สุขภาพ และ
ความปลอดภัย. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล:
<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1439844316066872&set=a.1439844269400210.1073741867.100001239514505&type=3&theater> (21 เมษายน 2561).
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2554. นโยบาย
และยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.
2555 – 2559). (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล:
<http://www.surdi.su.ac.th/wp-content/uploads/2014/02/strategy551.pdf>
(21 เมษายน 2561).
- อรุณ ใจแก้ว. 2550. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรผู้รับผิดชอบศูนย์ถ่ายทอด
เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในจังหวัด
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่. 130 หน้า.
- Adetayo, A.J. and B.L. Eunice. 2013. Privatization of
agricultural extension services in Nigeria: A
fallacy? Asian Journal of Agricultural
Extension, Economics & Sociology 2(1):
14-22.
- Creswell, J.W. 2012. Research Design: Qualitative,
Quantitative and Mixed Methods
Approaches. 3rd ed. SAGE Publications, Los
Angeles, CA. 251 p.
- Davies, B., D. Baulcombe, I. Crute, J. Dunwell, M.
Gale, J. Jones, J. Pretty, W. Sutherland and
C. Toulmin. 2009. Reaping the Benefits:
Science and the Sustainable Intensification
of Global Agriculture. Techset Composition
Limited, London. 72 p.
- Davis, K. and W. Heemskerk. 2012. Agricultural
Innovation Systems: An Investment
Sourcebook. The World Bank, Washington,
D.C. 658 p.
- Davis, K., B. Swanson, D. Amudavi, D. A. Mekonnen,
A. Flohrs, J. Riese, C. Lamb and E. Zerfu.
2010. In-depth Assessment of the Public
Agricultural Extension System of Ethiopia
and Recommendations for Improvement.
IFPRI Discussion Paper 01041. International
Food Policy Research Institute, Washington,
D.C. 66 p.
- High Level Panel of Experts on Food Security and
Nutrition (HLPE). 2013. Investing in
Smallholder Agriculture for Food Security
and Nutrition. Policy Recommendations.
World Food Security, Rome. 7 p.
- Ragasa, C., J. Ulimwengu, J. Randriamamonjy and
T. Badibanga. 2016. Factors affecting
performance of agricultural extension:
evidence from Democratic Republic of
Congo. The Journal of Agricultural
Education and Extension 22(2): 113-143.
- Socialist Courier. 2012. Robert Owen and New
Lanark. (Online). Available: <https://socialist-courier.blogspot.com/2012/06/robert-owen-and-new-lanark.html> (April 25, 2018).
- Virtanen, M., K. Heikkilä, M. Jokela, J.E. Ferrie, G.D.
Batty, J. Vahtera and M. Kivimäki. 2012.
Long working hours and coronary heart
disease: A systematic review and meta-
analysis. American Journal of Epidemiology
176(7): 586-596.
- Wesley, A.S. and M. Faminow. 2014. Research and
Development and Extension Services in
Agriculture and Food Security. ADB
Economics Working Paper Series. Asian
Development Bank, Manila. 24 p.
- Yamane, T. 1973. Statistics: An Introductory Analysis.
3rd ed. Harper and Row, New York.