

ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบ
ในทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

EXTENSION COMPETENCY OF TOBACCO MONOPOLY WORKERS IN OPINIONS
OF TOBACCO GROWERS IN AMPHUR MAERIM, CHANGWAT CHIANGMAI



นายรณกร ลือราช

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษิตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

พ.ศ. 2543

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

ปริญญา

ส่งเสริมการเกษตร

ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทรรศนะของ
ผู้ปลูกยาสูบในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

EXTENSION COMPETENCY OF TOBACCO MONOPOLY WORKERS IN OPINIONS OF
TOBACCO GROWERS IN AMPHUR MAERIM, CHANGWAT CHIANGMAI

นามผู้วิจัย นายรณกร ลือราช

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.วีรศักดิ์ ปรกิติ)

วันที่ 18 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนผล)

วันที่ 24 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญธรรม เทศนา)

วันที่ 24 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์)

วันที่ 25 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 63

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสุทธิ์ เนียมทรัพย์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 63

บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบ ในธรรมชาติของผู้ปลูกยาสูบในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดย

นายรณกร ลือราช

ตุลาคม 2543

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.วีรศักดิ์ ปรงทิ

ภาควิชา/คณะ:

ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยเรื่องนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบถึง 1) สถานะภาพเศรษฐกิจ สังคมของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ 2) ความเห็นของเกษตรกรเหล่านี้ ต่อการทำงานของพนักงานส่งเสริมการผลิตยาสูบของโรงงานยาสูบในการเผยแพร่วิชาการ ในการช่วยแก้ปัญหา ในการจัดหาปัจจัยการผลิตตลอดจนในการแนะนำช่วยเหลือหาข่าวสารข้อมูลจากสื่อต่างๆ และ 3) รวบรวมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างสุ่มผู้ปลูกยาสูบจำนวน 70 คนจากผู้ปลูกยาสูบ 140 รายในอำเภอแมริม ผลการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นชายร้อยละ 65.57 เป็นหญิงร้อยละ 31.43 มีอายุมากที่สุด 86 ปี อายุน้อยที่สุด 29 ปี และมีอายุเฉลี่ย 48 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 4 ร้อยละ 45.71 และจบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 2.86 โดยมากมีที่ดินเพื่อเพาะปลูกยาสูบเป็นของตนเองเฉลี่ยรายละ 11 ไร่ ผู้มีน้อยสุดมี 2 ไร่ ผู้มีมากที่สุดมี 24 ไร่ เกษตรกรมีรายได้ เฉลี่ย 169,987 บาทต่อปี ผู้มีรายได้ต่ำสุด 10,000 บาท มีการรายได้สูงสุด 460,000 บาท จำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 2 คน ที่มีน้อยที่สุดคือ 1 คน มากที่สุด 7 คน

เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบมีทรรศนะว่าพนักงานส่งเสริมเผยแพร่มีความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมทั้ง 4 ด้าน 1) ถ่ายทอดความรู้ 2) การแก้ไขปัญหา 3) จัดหาปัจจัยการผลิต และ 4) ช่วยแนะนำจัดหาข้อมูลข่าวสารวิชาการและธุรกิจ อยู่ในช่วงปานกลาง

สำหรับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะจากเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบนั้น พอสรุปได้ว่า ยังมีช่วงขีดความสามารถในการเผยแพร่ช่วยเหลือให้เกษตรกรเพิ่มขีดความสามารถ จากที่พวกเขาให้ทรรศนะว่าพอใช้ หรือปานกลางได้อีกโดยศึกษาวิธี "สอน สาธิต" ต่างๆ ว่าเกษตรกรชอบอะไรอย่างไร ปัญหาเรื่องหนึ่งอาจหาวิธีแก้ได้หลายวิธี ทั้งสองฝ่ายคือผู้ถ่ายทอด-สอนกับผู้มีความต้องการปรึกษาหารือเลือกเอาวิธีได้ ที่คาดว่าจะได้ผลดี อาจใช้มากกว่า 1 วิธี ก็ได้บรรยายจากสมิตภาพ เห็นอกเห็นใจทนต่อความยากลำบากของฝ่ายพนักงานเป็นสิ่งสำคัญคู่ไปกับวิชาการที่ถ่ายทอด

ผู้ให้ข้อมูลระบุความคาดหวังว่า อยากให้พนักงานเหล่านี้ช่วยเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถดำเนินกิจการตามเทคโนโลยีและธุรกิจ ได้ดำเนินอาชีพผลิตยาสูบอย่างมีความก้าวหน้ามั่นคง

ABSTRACT

Abstract of special problem submitted the to the Graduate School of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Agricultural Extension

EXTENSION COMPETENCY OF TOBACCO MONOPOLY WORKERS IN OPINIONS OF TOBACCO GROWERS IN AMPHUR MAERIM, CHANGWAT CHIANGMAI

By

RONAKORN LUERAJ

OCTOBER 2000

Chairman: Dr.Weerasak Prokati
Department/Faculty: Department of Agricultural Extension,
Faculty of Agricultural Business

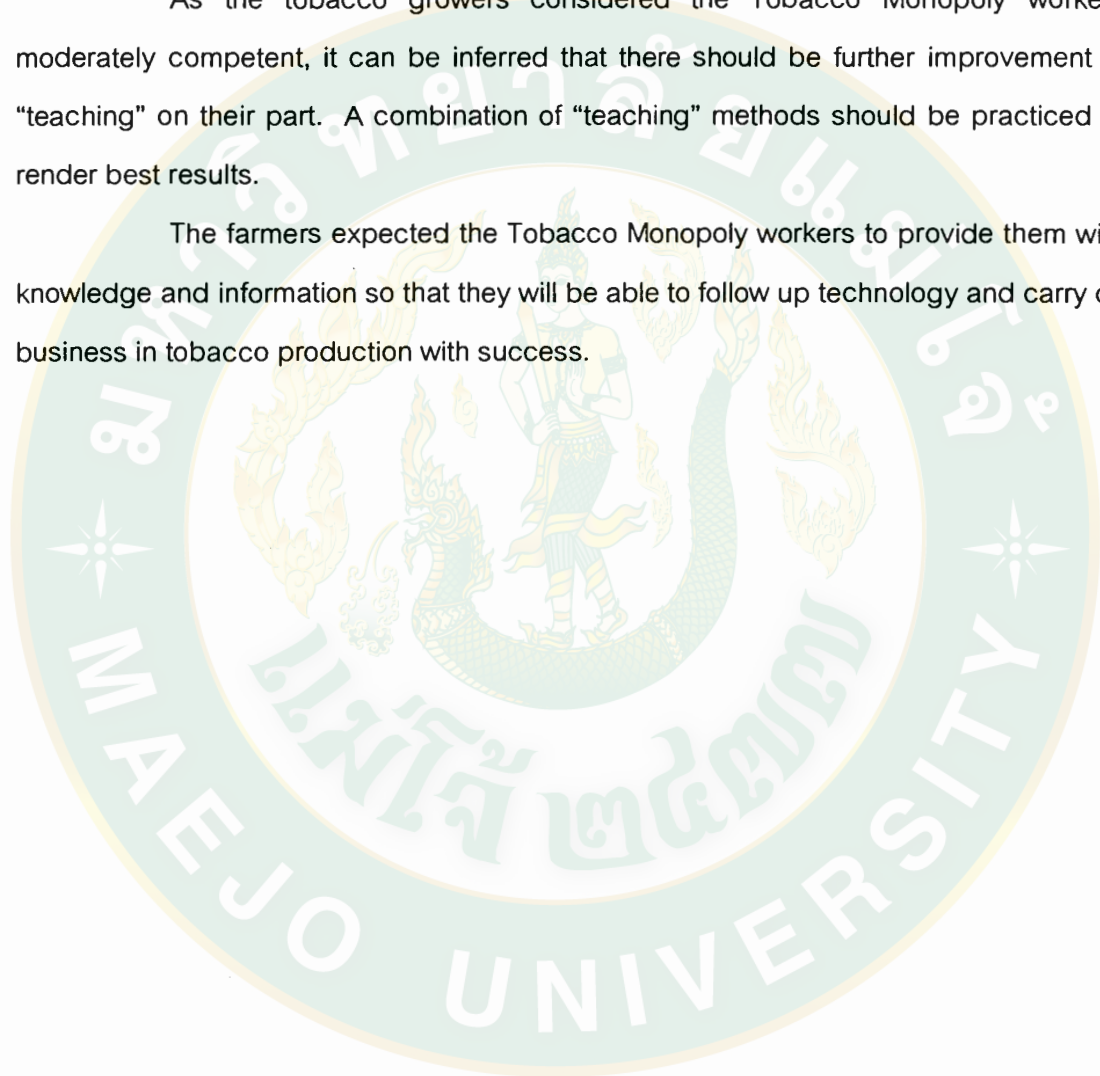
The objectives of this study were to investigate 1) socio-economic status of tobacco growers in Amphur Maerim, Changwat Chiangmai; 2) their opinions on extension competency of Tobacco Monopoly workers; and 3) their problems and recommendations.

The data was collected from 70 randomized samples from the population of 140 tobacco growers in Maerim and the results revealed that 68.57 percent were male and 31.43 percent female. They were 29-86 years old and their average age was 48 years. Most of them had four years of formal education (45.71%) and very few (2.86%) received a diploma or equivalent. They owned the land at an average of 11 rai, their land ranging from 2 to 24 rai. Their incomes ranged from 10,000 baht to 460,000 baht, an average being 169,987 baht per year. Their family size ranged from 1 to 7 people, an average number of family members being 2.

In the tobacco growers' opinions, Tobacco Monopoly workers were moderately competent in all 4 aspects of extension work: 1) knowledge transfer, 2) problem solving, 3) provision of production factors, and 4) provision of academic and business information.

As the tobacco growers considered the Tobacco Monopoly workers moderately competent, it can be inferred that there should be further improvement in "teaching" on their part. A combination of "teaching" methods should be practiced to render best results.

The farmers expected the Tobacco Monopoly workers to provide them with knowledge and information so that they will be able to follow up technology and carry on business in tobacco production with success.



กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจากประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.วีรศักดิ์ ปกติ กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล และรองศาสตราจารย์ ดร.บุญธรรม เทศนา ที่ได้ให้คำแนะนำในกระบวนการวิจัย ตลอดจนการใช้ถ้อยคำต่างๆ รวมทั้งชี้แนะข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา อภิชาติตรากุล ที่ได้ช่วยตรวจทานแก้ไขปรับปรุงบทความภาษาอังกฤษ จนถูกต้องสมบูรณ์ และผู้ให้กำลังใจอีกกลุ่มหนึ่งคือ เพื่อนๆ นักศึกษาในชั้นเรียนทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจซึ่งผู้วิจัยจะขอตอบแทนและรับใช้ในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ญาติ พี่ น้อง ภรรยา และลูกๆ ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ จึงขอขอบคุณทุกท่านมาในโอกาสนี้

รณกร ลือราช

ตุลาคม 2543

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	5
การบริหารงานของโรงงานยาสูบ	5
บทบาทและหน้าที่ และภารกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	22
ความสามารถที่จำเป็นของเจ้าหน้าที่การเกษตร	30
ความหมายและวิธีการศึกษาพรรณนะ	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
ภาคสรุป	40
กรอบแนวคิดในการวิจัย	41

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	42
สถานที่ดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	43
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การทดสอบแบบสอบถาม	46
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	48
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	49
ลักษณะส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่	49
ทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบที่มีต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	75
สรุปผลการวิจัย	75
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	86
ภาคผนวก ข. ประวัติผู้วิจัย	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ	50
3	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอายุ	51
4	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับการศึกษา	52
5	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลผู้ประกอบการเกษตรกรรมจำแนกตามแหล่งรายได้รวมต่อปี	53
6	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามสภาพการถือครองที่ดิน	55
7	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือน	56
8	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการถ่ายทอดความรู้	60
9	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการแก้ไขปัญหา	64
10	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการให้ผู้ปลูกยาสูบจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	69
11	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ	73

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ผังการจัดส่วนงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	20
2	แผนผังการบริหารงานของฝ่ายโยธา	21



บทที่ 1
บทนำ
(INTRODUCTION)

ยาสูบ (tobacco) จัดเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความสำคัญของโลกและประเทศไทยที่
ใช้ผลผลิตจากใบยาสูบนำไปผลิตเป็นบุหรี่สำหรับบริโภคและส่งเป็นสินค้าออก ซึ่งต่างกับพืช
อื่นที่ใช้เมล็ด ผล ดอก และหัว การปลูกยาสูบสามารถทำรายได้ให้กับเกษตรกรของประเทศไทย
ปีละหลายพันล้านบาท และยังนำเงินตราเข้าประเทศจากการส่งเป็นสินค้าออกอีกนับพันล้าน
บาท โดยเฉพาะในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2539-2540 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 3,150 ล้าน
บาท (ศูนย์สถิติเกษตร, 2531: 2) ถึงแม้ว่าในปัจจุบันกระแสการต่อต้านการสูบบุหรี่จะรุนแรงไป
ทั่วโลก และได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการเกี่ยวกับยาสูบของประเทศบ้างพอสมควร แต่
อาชีพการปลูกยาสูบก็ยังถือว่าเป็นอาชีพเกษตรกรรมที่ทำรายได้เป็นอย่างดีให้กับเกษตรกรของ
ประเทศไทยซึ่งรัฐบาลโดยกระทรวงการคลังที่ควบคุมดูแลโรงงานยาสูบ ยังต้องให้การส่งเสริม
และสนับสนุนเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบเหล่านี้อยู่อีกต่อไป การผลิตยาสูบให้บรรลุเป้าหมายทั้ง
ปริมาณและคุณภาพจะต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นผู้นำนวัตกรรม (innovation) ที่เหมาะสม
และทันสมัยมาใช้ในประเทศไทย ซึ่งกำหนดจากการไปถ่ายทอดสู่เกษตรกรโดยตรง การ
ปฏิบัติงานส่งเสริมยาสูบให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ส่งเสริม ซึ่งได้แก่ 1) การศึกษาจากสถาบันที่มีการจัดหลักสูตรการศึกษาดี 2) การ
ฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และ 3) การรู้ถึงความต้องการในการเรียนรู้ของ
เจ้าหน้าที่ส่งเสริม (วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์, 2531: 1)

ผลงานการส่งเสริมเผยแพร่วิทยาการการปลูกยาสูบ ซึ่งได้พิจารณาจากฝ่ายใบยา
ของโรงงานยาสูบว่าเหมาะสมและทันสมัยนั้น เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบอาจมีความคิดเห็นที่
แตกต่างกันออกไป การพิจารณาผลการส่งเสริมการเผยแพร่วิทยาการดังกล่าวจึงควรรวบรวมข้อมูล
จากผู้ปลูกยาสูบโดยตรง อย่างเดียวกับ แพทย์ที่อยู่รักษาโรคหาย ผู้เจ็บป่วยมีความพอใจ
ยกย่องรับรองผลงานของคุณหมอ การจะรู้ผลงานของพนักงานส่งเสริมยาสูบ ก็ควรจะต้องได้ถาม
เกษตรกรผู้ปลูกว่าพวกเขาได้รับทักษะความรู้เกิดผลประโยชน์แก่เขาเพียงใด การสนใจรวบรวม
ทัศนะของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบก็ย่อมสะท้อนให้เห็นคุณค่าของงานส่งเสริม และเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการผลิตยาสูบว่าเป็นผลดีเพียงใด

ปัญหาการวิจัย (Research Problem)

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมประจำสถานียาสูบหรือพนักงานการเกษตร เป็นบุคคลที่ทำงานติดต่อกใกล้ชิดกับเกษตรกรและมีความสำคัญในการพัฒนาด้านการปลูกยาสูบ และพัฒนาคุณภาพใบยาสูบเป็นอย่างมากเพราะเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ การให้บริการแก่เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่พึงมีอยู่ให้เหมาะสมกับวิธีการที่จะให้กับเกษตรกรสามารถนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีหน้าที่จะต้องเป็นศูนย์กลางการติดต่อระหว่างแหล่งวิชาการกับเกษตรกร และยังคงปฏิบัติหน้าที่เชื่อมต่อบริเวณเกษตรกรกับองค์กรข้างนอก ได้แก่ สว่นราชการของยาสูบเอง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ แต่จากผลผลิตใบยาที่ได้ในปัจจุบันยังมีคุณภาพที่จะพัฒนาขึ้นไปได้โดยศึกษาหาข้อบกพร่องหรือหาวิธีการในการส่งเสริมให้ดีขึ้นตามความต้องการที่เกษตรกรแสดงให้ทราบจากการวิจัยนี้

การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงบทบาทความรู้ ความสามารถในงานที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจพนักงานการเกษตรซึ่งเกษตรกรต้องการเพื่อชี้แนะและตอบคำถามแนวทางการกำหนดวิธีการดำเนินงานอย่างถูกต้องให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งเสริมระดับต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อการพัฒนาการปลูกใบยาสูบโดยส่วนรวมมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives of the Study)

การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบ ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้คือ

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาทัศนคติของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบที่มีต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมการปลูกยาสูบว่า มีทักษะความรู้พอเพียงหรือว่าน่าจะปรับปรุงขึ้นอย่างไรบ้าง

3. เพื่อรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานใบยาสูบ และสถานีใบยาสูบในภาคเหนือของประเทศไทย ที่มีสิ่งแวดล้อมและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คล้ายคลึงกับสถานีใบยาแมริม จังหวัดเชียงใหม่ใช้เป็นแนวทางพัฒนานักส่งเสริมการปลูกยาสูบที่มีอยู่ให้ทำหน้าที่ให้ได้ผลผลิตดีขึ้น

2. ผลการศึกษาเน้นประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมให้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่แต่ละแห่ง

3. เป็นแนวทางให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยงานที่ผลิตบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการปลูกยาสูบในการจัดสรรบุคคลเพื่อดำเนินงานส่งเสริมการปลูกยาสูบให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

(Scope of the Study)

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ใน 7 ตำบล อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 70 คน อันเป็นตัวแทนจากเกษตรกรผู้ปลูก 140 คน

2. การวิจัยในครั้งนี้อาศัยถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบ ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 2.1 การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการผลิตยาสูบ
 - 2.2 การแก้ไขปัญหาของเกษตรกร
 - 2.3 การให้เกษตรกรจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
 - 2.4 การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ
3. การจัดเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ จะจัดเก็บในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2541 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงในช่วงระยะนี้เท่านั้น

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definition of Terms)

ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริม (extension competency) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานส่งเสริมโดยมีความรู้ (knowledge) ตรงกับเรื่องที่เกี่ยวข้องมีทักษะ ความชำนาญ (skill) และเจตคติ (attitudes) ถูกต้องในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมยาสูบในภารกิจนั้น ๆ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริม หมายถึง พนักงานเกษตรสังกัดกระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานยาสูบหรือสถานีไบยาสูบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งเสริมยาสูบ เผยแพร่เทคนิควิธีการ

เกษตรกร หมายถึง ผู้ปลูกยาสูบที่สำนักงานยาสูบให้โควตาฯแล้ว เกษตรกร เหล่านี้นอกจากจะทำการเพาะปลูกแล้ว ยังบ่มไบยาสูบด้วยตนเอง โดยจะขายไบยาแห้งให้แก่ โรงงานยาสูบตามโควตาที่ได้รับงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังและถ้ามีไบยาเหลืออีกก็ขาย ไบยาแห้งให้แก่บริษัทเอกชนที่ส่งออก หรือผู้ถือใบอนุญาตซื้อไบยาสูบจากผู้บ่ม

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง (REVIEW OF RELATED LITERATURES)

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบ ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดการตรวจเอกสารในเรื่องต่าง ๆ เพื่อความกระจ่างชัดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานของโรงงานยาสูบ
2. บทบาทและหน้าที่ และภารกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
3. ความสามารถที่จำเป็นของเจ้าหน้าที่การเกษตร
4. ความหมายและวิธีการศึกษาทัศนคติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานของโรงงานยาสูบ

ประวัติการจัดตั้งโรงงานยาสูบ

ในปี พ.ศ. 2482 รัฐบาลไทยในสมัยนั้นมีนโยบายที่จะให้รับดำเนินการอุตสาหกรรมยาสูบเสียเองทั้งหมด จึงได้เริ่มซื้อโรงงานยาสูบไทย ของห้างหุ้นส่วนบุรพา ยาสูบ จำกัด ที่สะพานเหลือง ถนนพระราม 4 มาดำเนินการภายใต้การควบคุมของ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ตั้งแต่วันที่ 19 เดือน เมษายน 2482 จึงถือว่าวันนี้เป็นวันสถาปนาโรงงานยาสูบ

กิจการยาสูบได้เริ่มขยายตัวในปี พ.ศ. 2484 เมื่อรัฐบาลได้รับซื้อโรงงานผลิตบุหรี่ของบริษัททวางฮก และบริษัทฮอฟพัน มาสมทบอีก และยังรับซื้อโรงงานผลิตบุหรี่ที่ ตำบลบ้านใหม่ ถนนเจริญกรุง พร้อมกับกิจการเพาะปลูกใบยาของบริษัทยาสูบอังกฤษ-อเมริกัน (ไทย) จำกัด (The British-American Tobacco Company Ltd.) หรือเรียกโดยย่อว่า บริษัท บี.เอ.ที. การรับซื้อภายหลังมีเงื่อนไขว่า เจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. ประมาณ 10 นาย จะให้ความร่วมมือดำเนินงานในฐานะหัวหน้างานส่วนต่างๆ ต่อไปจนถึงสิ้นปี ภายใต้การควบคุมของกรมสรรพสามิต โรงงานยาสูบที่รัฐบาลรวมซื้อมาดำเนินการนี้เรียกว่า “โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต” และเรียกชื่อภาษาอังกฤษว่า Thailand Tobacco Monopoly

โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต ได้ดำเนินกิจกรรมตามระบบงานของบริษัท บี.เอ.ที. เรื่อยมาขณะนั้นได้แบ่งหน่วยงานเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี และ ฝ่ายไร่

การดำเนินงานในระยะนั้น ต้องประสบกับปัญหาที่ยากนานาประการ เช่น ประชาชนไม่นิยมเมื่อทราบว่าการประกอบอุตสาหกรรมยาสูบได้เปลี่ยนมือจากบริษัท บี.เอ.ที. มาเป็นของกรมสรรพสามิต การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต เมื่อเกิดสงครามมหาเอเซีย บурพา และการกักตุนบุหรี่ที่เกิดตามมาเป็นต้น เมื่อทหารญี่ปุ่นเข้ายึดโรงงานผลิตบุหรี่ที่บ้านใหม่ และสำนักงานใหญ่ของกองการยาสูบ โดยความเข้าใจผิดในตอนปลายปี พ.ศ. 2484 เจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. ซึ่งบริหารงานอยู่ในโรงงานยาสูบตามเงื่อนไขบางคนได้หลบหนีออกนอกประเทศ และบางคนถูกทหารญี่ปุ่นควบคุมตัวไว้เป็นเหตุให้กิจการยาสูบในระยะนั้นต้องหยุดดำเนินการ จนกระทั่งมีการเจรจาทางการเมืองให้ทหารญี่ปุ่นถอนตัว กองการยาสูบจึงได้จัดเจ้าหน้าที่ไทยเข้า ดำเนินงานแทนเจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที

โรงงานยาสูบโดยเจ้าหน้าที่ไทยบริหารกิจการยาสูบระหว่างสงคราม พ.ศ. 2485-2488 ต้องเปลี่ยนสังกัดอีกครั้งหนึ่ง เมื่อมีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการ กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2485 ให้โอนโรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ไปสังกัดกรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แต่ต่อมาในเดือน ตุลาคม 2486 โรงงานยาสูบ จึงได้กลับมาสังกัด กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ตามเดิม

ปี พ.ศ. 2486 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติยาสูบ พ.ศ. 2486 ให้ การประกอบอุตสาหกรรมชิกาแรตเป็นอุตสาหกรรมผูกขาดของรัฐ ขณะนั้น รยส. ประสบปัญหา ขาดแคลนอุปกรณ์ผลิตโดยเฉพาะใบยา เนื่องจากการขนส่งใบยาเป็นไปโดยลำบาก เพราะ ภัยทางอากาศและโจรภัยการขาดแคลนใบยาจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ รยส. ไม่สามารถผลิตบุหรี่ ออกจำหน่ายให้เพียงพอความต้องการของตลาดได้

ปี พ.ศ. 2487 ได้ดัดแปลงโกดังเฮาะฮวง ถนนวิทย์ เป็นโรงงานผลิตบุหรี่อีกแห่ง ในที่สุด เพลิงไหม้ในปี พ.ศ. 2489

ปี พ.ศ. 2488 รยส. ประสบปัญหาขาดแคลนใบยาและกระดาษมวนบุหรี่ อย่างหนักที่สุดถึงกับต้องปิดโรงงานที่สะพานเหลืองและที่ถนนวิทย์ คงเปิดผลิตที่โรงงาน บ้านใหม่แห่งเดียว

ปี พ.ศ. 2489 สิ้นสงครามแล้ว โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต ได้ติดต่อกับบริษัท บี.เอ.ที. ขอดำเนินการตามสัญญาและเงื่อนไขการซื้อขายกิจการเมื่อ พ.ศ. 2484 ต่อไป และเมื่อ

23 มกราคม 2489 ได้ตกลงกับบริษัท บี.เอ.ที. ยินยอมให้โรงงานยาสูบยืมเจ้าหน้าที่มาร่วมงาน โดยโรงงานยาสูบต้องจ่ายเงินเดือนและค่าป่วยการให้แก่เจ้าหน้าที่และบริษัทเดือนละ 2,000 ปอนด์ กับค่าธรรมเนียม 3 เพนนีต่อใบยาทุกกิโลกรัม เจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. เริ่มปฏิบัติงานเดือน เมษายน 2489 ได้ทำการสำรวจงาน ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงรูปร่างหลายอย่าง เพื่อให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจการยาสูบจึงเข้าสู่สภาพเรียบร้อยเป็นปกติ

ปี พ.ศ. 2490 กิจการเจริญรุดหน้าเป็นลำดับ ผลิตรายได้จากโรงงานบ้านใหม่ เพียงแห่งเดียวแต่มีปริมาณมากกว่าปี พ.ศ. 2489 ถึง 3 เท่า

ปี พ.ศ. 2491 เปิดโรงงานสะพานเหลืองอีกแห่งหนึ่ง ปริมาณการผลิตบุหรี่ เพิ่มขึ้นมากถึง 5 เท่า เพราะมีวัสดุอุปกรณ์การผลิตครบครัน ประกอบกับพนักงานมีความชำนาญ งานมากขึ้น

วันที่ 12 มกราคม 2492 บริษัท บี.เอ.ที. ขอให้โรงงานยาสูบเพิ่มเงินเดือนแก่ เจ้าหน้าที่ของบริษัท กับขออนุญาตส่งเจ้าหน้าที่จากต่างประเทศเข้ามาฝึกงานเป็นครั้งคราวด้วย โรงงานยาสูบสนองความต้องการ แต่ขอให้เลิกเก็บค่าธรรมเนียม 3 เพนนีดังกล่าว การเจรจา ไม่เป็นที่ตกลง บริษัทจึงถอนเจ้าหน้าที่กลับตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2492 โรงงานยาสูบ กรม สรรพสามิต จึงเริ่มบริหารงานและดำเนินงานโดยเจ้าหน้าที่คนไทยทั้งหมดอีกวาระหนึ่ง

ปี พ.ศ. 2493 ได้ย้ายศูนย์อำนวยการจากสะพานเหลือง ไปอยู่ที่ถนนราชดำริ เพื่อให้ ส่วนงานต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตอยู่ที่เดียวกัน และเพื่อขยายโรงงานผลิตที่สะพาน เหลืองในปีนี้ โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิตได้ซื้อที่ดิน ตำบลคลองเตย ประมาณ 641 ไร่ จาก สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ต้องจ่ายค่ารั้งถอนและเงินชดเชย 3 ล้านบาท ให้ผู้เช่า ที่ดินเดิมซึ่งส่วนใหญ่เลี้ยงสัตว์และทำสวนผักประมาณ 750 หลังคาเรือน เมื่อดินตอนใดว่างลง ก็ดำเนินการปลูกสร้างอาคารต่างๆ ตามกำลังทุน และลำดับความจำเป็น

ปี พ.ศ. 2496 ย้ายศูนย์อำนวยการโรงงานยาสูบ เข้ามาอยู่ในอาคารหลังหนึ่งสร้าง เป็นโรงงานช่างกลชั่วคราว

ปี พ.ศ. 2497 โรงงานยาสูบเปลี่ยนสังกัดมาขึ้นกับ กระทรวงการคลังโดยตรง

ปี พ.ศ. 2501 ย้ายศูนย์อำนวยการจากอาคารโรงงานช่างกล มาอยู่ที่ตึกอำนวยการ ซึ่งสร้างใหม่ และใช้เป็นศูนย์อำนวยการกิจการยาสูบมาจนถึงทุกวันนี้ และเรียกชื่อตึกนี้ว่า ตึกชำนาญยุทธศิลป์

การอำนวยการบริหาร

โรงงานยาสูบ บริหารงานทั่วไปโดยคณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบ ซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย

ผู้แทนจากกระทรวงการคลัง	เป็น	ประธานกรรมการอำนวยการฯ
อธิบดีกรมสรรพสามิต หรือผู้แทน	เป็น	กรรมการ
อธิบดีกรมสรรพากร	เป็น	กรรมการ
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร	เป็น	กรรมการ
ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการ		
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	เป็น	กรรมการ
ผู้แทนจากกองทัพบก	เป็น	กรรมการ
ผู้แทนจากกองทัพเรือ	เป็น	กรรมการ
ผู้แทนจากกองทัพอากาศ	เป็น	กรรมการ
อธิบดีกรมตำรวจ หรือผู้แทน	เป็น	กรรมการ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	เป็น	กรรมการ
ผู้อำนวยการยาสูบ	เป็น	กรรมการ

คณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบ จะเป็นผู้กำหนดและควบคุมนโยบายดูแลกิจการทั่วไป วางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง พิจารณานอมนุมัติงบประมาณ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการบริการนั้น ผู้อำนวยการยาสูบเป็นผู้ดำเนินการ ภายใต้ระเบียบการบริหารงานของโรงงานยาสูบ พ.ศ. 2516 โดยให้รองผู้อำนวยการมีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม พิจารณากลับกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการยาสูบสั่งการ ดึงฝังการจัดส่วนงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ดังแสดงในภาพที่ 1 และภาพที่ 2 ทั้งนี้ โดยแบ่งมอบหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบดังนี้ (โรงงานยาสูบ, กระทรวงการคลัง, 2541: 9)

รองผู้อำนวยการด้านปฏิบัติการ รับผิดชอบฝ่ายผลิต ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนา ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายนโยบายที่เกี่ยวกับการอบรมและทำความเข้าใจ

รองผู้อำนวยการด้านบริหาร รับผิดชอบฝ่ายกลาง ฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายการแพทย์ สำนักผู้อำนวยการ ส่วนตรวจสอบ (เว้นเรื่องลับเฉพาะ)

รองผู้อำนวยการด้านตลาดและจัดหา รับผิดชอบฝ่ายจัดหาและรักษาวัสดุ ฝ่ายตลาด ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายโยธา ในส่วนที่มีได้มอบให้รองผู้อำนวยการผู้อื่นรับผิดชอบ ควบคุมและกำกับงาน

รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ รับผิดชอบฝ่ายวิจัยและพัฒนา สำนักผู้อำนวยการ การปรุง ฝ่ายโยธาในการกำหนดแผน และควบคุมการฝึกอบรมเรื่องโยธา ทั้งในและ ต่างประเทศและควบคุมการวิจัยและพัฒนาของสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ ที่เกี่ยวเนื่องกับการ เพาะปลูกและผลิตโยธา

นโยบายโรงงานยาสูบ

โรงงานยาสูบ เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อหารายได้ให้รัฐ นำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมให้คนไทยมีความสามารถประกอบการอุตสาหกรรม ยาสูบได้ด้วยตนเอง โดยมีภารกิจหลักคือ การผลิตและจำหน่ายยาสูบให้เพียงพอ กับ ความต้องการของผู้บริโภคทุก ระดับกับมีภารกิจรอง นอกจากส่งเสริมการเพาะปลูกยาสูบ และ รับซื้อโยธาสูบตามโควตาที่กำหนดให้ในราคาประกัน ซึ่งเป็นการสร้างรายได้ที่มั่นคงแก่ เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ทั้งในภาคเหนือและภาคอีสานหลายแสนครอบครัวแล้ว ยังเป็นองค์กร ขนาดใหญ่ที่สร้างงานให้กับพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องอยู่ในวงการอุตสาหกรรมยาสูบ และ ผู้ค้าขายยาสูบทั่วประเทศอีกหลายแสนคน

ในปีงบประมาณ 2541 นับเป็นปีที่โรงงานยาสูบได้ระดมกลยุทธ์ทุกรูปแบบมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานมากกว่าครั้งใดๆ ในอดีต ทั้งนี้เพื่อให้โรงงานยาสูบอยู่รอด ปลอดภัย ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง ปัญหา การแข่งขันของบุหรี่ต่างประเทศนำเข้า ซึ่งให้ค่าการตลาดแก่ผู้ค้าขายสูงกว่าบุหรี่ของโรงงาน ยาสูบ แต่มีราคาขายปลีกใกล้เคียงหรือเท่ากับราคาราบุหรี่ของโรงงานยาสูบเพื่อจูงใจผู้บริโภค ปัญหาการรณรงค์ต่อต้านการสูบบุหรี่ภายในประเทศที่เข้มแข็งขึ้นเป็นลำดับ

กลยุทธ์สำคัญ ที่มุ่งเน้นนำมาใช้เป็นพิเศษ คือ การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถแข่งขันกับบุหรี่ต่างประเทศได้พัฒนาช่องทางการจำหน่าย เพื่อรักษาส่วนแบ่งการตลาด พัฒนาคุณภาพโยธาไทยเพื่อปรุงแต่งรสชาติบุหรี่ให้ดีขึ้น และเป็น การส่งเสริมการส่งออกโยธาไทยที่มีคุณภาพดีอันจะนำรายได้เข้าประเทศ นอกจากนี้ได้ พยายามลดต้นทุนการผลิต ลดอัตราการสูญเสียวัสดุการผลิตในทุกขั้นตอน เพิ่มมาตรการ ประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน รวมทั้งมีความรวดเร็วในการปรับตัวเพื่อ

แก้ปัญหาที่เผชิญได้อย่างทันเวลาและในเวลาที่เหมาะสม จึงทำให้ผลประกอบการในปีนี้อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีกำไรสุทธิเป็นเงิน 5,681 ล้านบาท ซึ่งเพิ่มจากปีก่อน เป็นเงินจำนวน 154 ล้านบาท หรือร้อยละ 2.79 (รายงานประจำปี, 2541: 15-17)

การจัดสรรโควตาของโรงงานยาสูบ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการวางแผนการตลาดในปีต่อไปว่า จะจำหน่ายบุหรี่ได้จำนวนกี่ล้านมวน เมื่อวางแผนเรียบร้อยแล้ว ได้นำตัวเลขแผนการจำหน่ายบุหรี่ที่จะสะท้อนกลับมาถึงปริมาณใบยาแห้งที่จะนำไปใช้ในการมวนบุหรี่ ซึ่งเป็นตัวเลขที่นำไปประเมินใบยาที่มีอยู่ในสต็อกทำให้เกิดส่วนต่างเกิดขึ้น ส่วนต่างที่จะจัดหาใบยาแห้งก็คือ โควตา ที่จะทำการกำหนดการจัดซื้อใบยาแห้งในฤดูต่อไป เมื่อโรงงานยาสูบได้กำหนดปริมาณใบยาแห้งที่จะต้องจัดหาในฤดูต่อไปก็จะแจ้งมาหาฝ่ายใบยาทราบ และฝ่ายใบยาจะดำเนินการแบ่งสรรโควตาเหล่านี้ไปตามสำนักงานยาสูบต่างๆ ที่รับผิดชอบในการจัดหาใบยาแต่ละชนิด

การดำเนินการและหน้าที่ของหน่วยต่างๆ ในโรงงานยาสูบ

โรงงานยาสูบดำเนินการด้านการจัดหาใบยาสูบ การผลิตบุหรี่ การจำหน่าย การลงทุน และการบริหารภายในต่างๆ โดยมีการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบและหน่วยงานต่างๆ คือ

ผู้ตรวจการ ดำเนินการตรวจตรา ดูแลกิจการของหน่วยงานต่างๆ และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อำนวยการยาสูบ

ส่วนตรวจสอบ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของหน้าที่ต่างๆ ให้ดำเนินการตามแผนงานที่อนุมัติ และถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ รวมทั้งงานด้านการเงิน การบัญชี และการบริหารงานต่างๆ

สำนักผู้อำนวยการ รับผิดชอบงานเลขานุการของผู้อำนวยการยาสูบ รองผู้อำนวยการยาสูบ ผู้ตรวจการ นิติกร งานการงบประมาณของโรงงานยาสูบ และงานการประชาสัมพันธ์ของโรงงานยาสูบ

ฝ่ายนโยบายและแผน ประสานงานจัดทำแผนวิสาหกิจ แผนต่างๆ ของโรงงานยาสูบ งานสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหาร งานประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

สำนักผู้อำนวยการ ประสงค์ปรับปรุงหรืให้สอดคล้องกับนโยบายด้านผลิตภัณฑ์ของโรงงานยาสูบ

ฝ่ายกลาง มีหน้าที่ดำเนินงานด้านสารบรรณ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ของโรงงานยาสูบ ดูแลรักษาความปลอดภัยในโรงงานยาสูบ ด้านอาคารสถานที่ กิจการด้านอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานยาสูบ และยานพาหนะซึ่งเป็นรถยนต์นั่งส่วนบุคคลและประจำตำแหน่ง

ฝ่ายการพนักงาน มีหน้าที่ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของโรงงานยาสูบ ได้แก่ ควบคุมอัตรากำลัง การจ้างงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานด้านสวัสดิการ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านวินัยและประโยชน์ตอบแทน และงานประชุมกรรมการอำนวยการ

ฝ่ายบัญชีและการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการด้านการเงิน การธนาคาร การบัญชีระบบบัญชี รายได้ภาษีอากร การวิเคราะห์ภาวะทางเศรษฐกิจ เตรียมการเบิกจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง

ฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่ดำเนินการตรวจรักษา ป้องกันโรคแก่พนักงานยาสูบและครอบครัว รวมทั้งคนไข้ฝากของพนักงาน

ฝ่ายวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินงานด้านวิจัยและพัฒนา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมและผลิตภัณฑ์ใหม่ ร่วมกับสำนักผู้อำนวยการ เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มที่และลดต้นทุนการผลิต รวมทั้งให้มีผลิตภัณฑ์สนองตลาดอย่างต่อเนื่อง และให้บริการงานด้านวิทยาศาสตร์วิเคราะห์วิจัยผลิตภัณฑ์ในการผลิต

ฝ่ายผลิต มีหน้าที่ดำเนินการผลิต ควบคุมการผลิตยาสูบให้ได้ผลผลิตสูงสุดมีค่าใช้จ่ายต่ำสุด เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด ปัจจุบันมีหน่วยงานผลิต 3 แห่ง ตั้งอยู่บริเวณสำนักงานใหญ่ ถนนพระราม 4 คลองเตย กรุงเทพมหานคร

1. โรงงานผลิตยาสูบ 3 ผลิตบุหรี่ตรา รวงทิพย์ 33 กรุงทอง 33 สายฝน 90 เกล็ดทอง 90 กรองทิพย์ 90 กรองทิพย์ทอง สายฝนไลท์ กรองทิพย์ไลท์ รอยัล 90 เดอลุกซ์ กรองทิพย์ 90 เดอลุกซ์สายฝน 90 เดอลุกซ์กรุงทอง 85 ซองแข็ง มาเบิล (MARBLE)

2. โรงงานผลิตยาสูบ 4 ผลิตบุหรี่ตรา พระจันทร์ 33 เกล็ดทอง 33 สามิต 33 สายฝน 90 เกล็ดทอง 90 รยส. 90 สามิต 90 กรุงทอง 90 กรองทิพย์ 90

3. โรงงานผลิตยาสูบ 5 ผลิตบุหรี่ตรา กรองทิพย์ 90

ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนา มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล อุปกรณ์การผลิต การติดตั้ง ควบคุมการติดตั้ง อุปกรณ์การผลิต งานด้านวิศวกรรมโยธา สถาปัตยกรรม การจัดซื้อวัสดุ การซ่อมบำรุงทั้งด้านพลังงานและสาธารณูปโภค

ฝ่ายจัดหาและรักษาวัสดุ มีหน้าที่ดำเนินการจัดหา เก็บรักษาวัสดุสิ่งของ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ การจัดซื้อใบยาต่างประเทศ เพื่อใช้ในกิจการของโรงงานยาสูบ

ฝ่ายสนับสนุน ดำเนินการด้านขนส่ง ในกิจการของโรงงานยาสูบดูแลถังน้ำมัน รวมทั้งงานการออกแบบจัดพิมพ์วัสดุ เพื่อให้ประกอบการผลิตบุหรี่และสิ่งพิมพ์ต่างๆ

ฝ่ายใบยา มีหน้าที่จัดทำแผนการใช้ใบยา การจัดหาใบยาภายในประเทศ ตามความต้องการของโรงงานยาสูบ ควบคุมระดับสินค้าคงคลัง (ใบยา) ตลอดจนการวิจัยและพัฒนาใบยาสูบเพื่อให้ได้คุณภาพตามต้องการ อีกทั้งเผยแพร่ความรู้ด้านการเพาะปลูกใบยา ไปสู่ประชาชนในพื้นที่ และมีหน่วยงานดำเนินการผสมใบตามกรรมวิธีก่อนส่งให้ดำเนินการต่อไป ประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดังนี้

- หน่วยงานกลางของฝ่ายใบยา ได้แก่ ส่วนแผนงานใบยา
- ส่วนภูมิภาค 11 หน่วยงาน ได้แก่ สถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ โรงอบใบยาเด่นชัย สำนักงานยาสูบเชียงใหม่ เชียงราย แพร่ ลำปาง เพชรบูรณ์ หนองคาย นครพนม บ้านไผ่ สุโขทัย

ฝ่ายตลาด มีหน้าที่พัฒนาการตลาดของโรงงานยาสูบให้เป็นไปตาม ความต้องการของผู้บริโภค รับผิดชอบยอดขายและกำไรของโรงงานยาสูบ พัฒนากลยุทธ์การตลาด พัฒนาผลิตภัณฑ์ ตามความต้องการของตลาดและให้เป็นไปตามแผนวิสาหกิจ ของโรงงานยาสูบ และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของโรงงานยาสูบไปยังร้านค้าตามกลุ่มเป้าหมายในเชิงภูมิศาสตร์

การดำเนินงาน

ด้านการผลิตบุหรี่

โรงงานยาสูบ ดำเนินการผลิตบุหรี่ให้เพียงพอับความต้องการของผู้บริโภค และสามารถแข่งขันในตลาดยาสูบได้ โดยปฏิบัติตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดความสูญเสียในทุกกระบวนการผลิต ปรับปรุงการดำเนินการทั้งด้านตัวผลิตภัณฑ์และด้านระบบวิธีการ เช่น ศึกษา วิจัย และจัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ ราคาต่ำ ทดแทนวัตถุดิบเดิม ปรับปรุงพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ปรับขนาดและน้ำหนักบุหรี่ให้เป็นสากล ตลอดจนฝึกอบรมพัฒนา

บุคลากรการผลิตให้มีคุณภาพ สร้างจิตสำนึกการทำงานเป็นทีม และนำเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยเครื่องจักรประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้บุหรืที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้บริโภค

ในปีงบประมาณ 2542 ผลิตบุหรืสำเร็จรูป ทั้งสิ้น 22 ตรา จำนวน 31,498 ล้านมวน และบุหรืชนิดไม่มีก้นกรอง 5 ตรา จำนวน 525 ล้านมวน สัดส่วนการผลิตบุหรืชนิดมีก้นกรอง บุหรืชนิดไม่มีก้นกรอง มีสัดส่วนในการผลิตเท่ากับร้อยละ 98.36: 1.64 จำแนกรสชาติตามการผลิตได้ 3 รสชาติ ดังนี้

- รสอเมริกัน ผลิต 15 ตรา เป็นบุหรืชนิดมีก้นกรอง 14 ตรา คือ กรองทิพย์ 90 กรองทิพย์ 90 เดอลุกซ์ กรองทิพย์ โลทส์ กรองทิพย์ ทอง กรองทิพย์ 99 กรองทิพย์ สายฝน 90 เดอลุกซ์ กรุงทอง 90 เกล็ดทอง 90 TIGEREYE รสอเมริกัน TIGEREYE รสเมนทอล TIGEREYE รสโลทส์ และบุหรืชนิดไม่มีก้นกรอง 1 ตรา ได้แก่ กรุงทอง 33

- รสเวอรียเนีย ผลิต 6 ตรา เป็นบุหรืชนิดมีก้นกรอง 3 ตรา คือ สามิต 90 รยส. 90 รยัล 90 เดอลุกซ์ และบุหรืชนิดไม่มีก้นกรอง 3 ตรา ได้แก่ พระจันทร์ 33 เกล็ดทอง 33 สามิต 33

- รสพื้นเมือง เป็นบุหรืชนิดไม่มีก้นกรอง 1 ตรา คือ รวงทิพย์ 33

โดยมีโรงงานผลิตยาสูบ ดำเนินการผลิตทั้งสิ้น 3 โรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดจำนวนการผลิต ดังนี้

- โรงงานผลิตยาสูบ 3 ผลิตบุหรืทั้งสิ้น 5,795 ล้านมวน โดยมีสัดส่วนในการผลิต ร้อยละ 18.10

- โรงงานผลิตยาสูบ 4 ผลิตบุหรืทั้งสิ้น 8,426 ล้านมวน โดยมีสัดส่วนในการผลิต ร้อยละ 26.31

- โรงงานผลิตยาสูบ 5 ผลิตบุหรืทั้งสิ้น 17,802 ล้านมวน โดยมีสัดส่วนในการผลิต ร้อยละ 55.59

นอกจากการผลิตบุหรืสำเร็จรูป จำหน่ายภายในประเทศแล้ว โรงงานยาสูบยังได้ผลิตบุหรืส่งออกจำหน่ายต่างประเทศ ด้วย 5 ตรา ได้แก่ กรองทิพย์ 90 กรองทิพย์ โลทส์ สายฝน 90 กรุงทอง 90 และสามิต 90 จำนวนทั้งสิ้น 151 ล้านมวน ผลิตยาเส้นปรุงรกรองทิพย์ 90 จำหน่าย ณ ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 270 กิโลกรัม ผลิตยาเส้นมวนเอง ตราปรารงค์ทิพย์จำหน่ายในประเทศอีกด้วย

ด้านการจำหน่าย

ในปีงบประมาณ 2542 โรงงานยาสูบจำหน่ายบุหรี่ทั้งสิ้น 22 ตรา มีปริมาณรวม 31,492 ล้านมวน รายได้จากการจำหน่ายบุหรี่ 37,195.02 ล้านบาท ทั้งปริมาณและรายได้ลดลงจากปี 2541 คิดเป็นร้อยละ 12.20 และ 7.73 ตามลำดับ เป็นปริมาณจำหน่ายในประเทศ 31,344 ล้านมวน รายได้ 37,140.53 ล้านบาท ปริมาณจำหน่ายต่างประเทศ 148 ล้านมวน รายได้ 54.49 ล้านบาท สาเหตุการจำหน่ายบุหรี่ปริมาณลดลง ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาปัจจัยภายนอกอาทิเช่น

1. ภาวะเศรษฐกิจซบเซา
2. ปัญหาขาดความพร้อมในการบังคับใช้กฎหมายจัดเก็บภาษีบำรุงท้องถิ่น

(อบจ.)

3. ราคาขายและต้นทุนการขายสูงขึ้นจากภาษี อบจ.
4. การสูญเสียส่วนแบ่งตลาดให้กับตลาดยาเส้นมวนเอง และบุหรี่นำเข้าที่มีราคาในระดับเดียวกันกับบุหรี่ปริมาณหลักของโรงงานยาสูบ
5. การย้อนกลับของบุหรี่ส่งออกในรูปแบบบุหรี่ REPACK และปัญหาบุหรี่ครองทิพย์ 90 ปลอม ประกอบกับกระแสการรณรงค์ต่อต้านการสูบบุหรี่อย่างรุนแรง ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อจำหน่ายบุหรี่ปริมาณของโรงงานยาสูบทั้งสิ้น

โรงงานยาสูบ จึงได้ดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์และระบบวิธีการเพื่อการจำหน่าย วิจัยเก็บข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภค โดยจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาฯ วิจัยเรื่อง “พฤติกรรม การตัดสินใจซื้อบุหรี่และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อบุหรี่ของร้านค้าปลีก” ว่าจ้างบริษัท ซี.เอส.เอ็น. แอนด์ แอสโซซิเอท จำกัด วิจัยเรื่อง “การสำรวจพฤติกรรมและทัศนคติ ผู้สูบบุหรี่แต่ละตราของโรงงานยาสูบ” และเรื่อง “การเปลี่ยนความพึงพอใจของผู้สูบบุหรี่ไทยไปสูบบุหรี่ต่างประเทศ” เพื่อเป็นข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภคในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ตลอดจนแก้ไขจุดด้อยต่างๆ ตามความต้องการของผู้บริโภค โรงงานยาสูบเพิ่มช่องทางการจำหน่ายบุหรี่ โดยแต่งตั้งร้านขายส่งยาสูบเพิ่มตามความเหมาะสม ใช้ศักยภาพของร้านขายส่งที่อยู่ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ 275 แห่ง และร้านขายส่งช่วงประมาณ 5,000 กว่าแห่งเพื่อกระจายผลิตภัณฑ์ยาสูบไปสู่ผู้บริโภคเป็นไปอย่างทั่วถึงเพิ่มทางเลือกให้กับผู้บริโภคด้วยบุหรี่ปริมาณใหม่ 4 ตราคือ กรองทิพย์ 99 TIGEREYE รสอเมริกัน TEGEREYE รสเมนทอล TIGEREYE รสไลทล์ ผลิตภัณฑ์ยาเส้นมวนเองตราปราณีทิพย์ สำหรับผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำ

ในด้านการจำหน่ายต่างประเทศได้แต่งตั้งบริษัท Billion Profit International Co.,Ltd. เป็นตัวแทนจำหน่ายเพื่อการส่งออกบุหรี่ไปยังต่างประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย และร้านค้าปลอดอากรและบริษัท เอเพ็กซ์ อินเตอร์ จำกัด เป็นตัวแทนจำหน่ายบุหรี่ยี่ห้อ TIGEREYE เพื่อทดแทนยอดการจำหน่ายในประเทศที่สูญเสียส่วนแบ่งตลาดบางส่วนไปและจำหน่ายไปยังตลาดกลุ่มประเทศอินโดจีน

โรงงานยาสูบดำเนินธุรกิจยาสูบภายใต้ระบบตลาดการค้าเสรี ในสหัสวรรษใหม่ โรงงานยาสูบจึงต้องดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อที่จะรักษาและช่วงชิงส่วนแบ่งการตลาดให้ได้ตามเป้าหมายการจำหน่ายที่ตั้งไว้ และสามารถนำกำไรส่งรัฐอย่างสูงสุด

ด้านการเงินและการลงทุน

โรงงานยาสูบ ได้ดำเนินนโยบายด้านการเงินโดยมีแผนทางการเงิน เพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานะทางการเงินในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนทำการติดต่อกับสถาบันการเงิน เพื่อนำระบบ CORPORATE BANKING มาใช้ สำหรับการบริหาร และจัดสรรเงินให้มีสภาพคล่องและได้ผลประโยชน์สูงสุดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเกี่ยวกับการลงทุน โดยใช้ศักยภาพการบริหาร การจัดการของระบบการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ ลดการลงทุนในส่วนที่ต้องพึ่งพาจากต่างประเทศอันเป็นการช่วยประหยัดเงินตราของประเทศอีกทางหนึ่งตามกรอบนโยบายและมาตรการของรัฐ ซึ่งได้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด

ด้านการจัดหาใบยาสูบ

เนื่องจากใบยาเป็นต้นทุนหลักในการผลิตบุหรี่จึงมีการวางแผนพัฒนา และควบคุมคุณภาพใบยาให้เหมาะสมกับการผลิตบุหรี่ โดยส่งเสริมการเพาะปลูกของเกษตรกรเป็นแนวกระบวนการอย่างเป็นระบบกำหนดโควต้า และประกันราคาใบยาสูบ และมีมาตรการดำเนินการจัดการอบรมวิธีการเพาะปลูกตามหลักวิชาการ ตั้งแต่การเพาะกล้า ตลอดจนถึงกระบวนการกำหนดและควบคุมการรับซื้อใบยา เพื่อให้ได้ใบยาที่มีคุณภาพใบยาที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการผลิตบุหรี่ และด้วยการใช้ใบยาในการผลิตประมาณร้อยละ 80 เป็นใบยาในประเทศ

โรงงานยาสูบ มีสำนักงานยาสูบ ทำหน้าที่ในการรับซื้อใบยาสูบจากชาวไร่และผู้บ่มอสิระรวมทั้งหมด 9 แห่ง คือ สำนักงานยาสูบเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แพร่ เพชรบูรณ์ สุโขทัย อยู่ในภาคเหนือและสำนักงานยาสูบบ้านไผ่ นครพนม หนองคาย อยู่ในภาคอีสาน

โรงงานยาสูบ ได้จัดหาและซื้อใบยาแห้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น 35.41 ล้านกิโลกรัม ลดลงจากปี 2541 ร้อยละ 26.24 โดยซื้อใบยาแห้งในประเทศ จากชาวไร่และผู้บ่มอสิระ 31.70 ล้านกิโลกรัม ราคาเฉลี่ยกิโลกรัมละ 52.04 บาท สูงกว่าปี 2541 ร้อยละ 4.08 และซื้อใบยาต่างประเทศ 3.71 ล้านกิโลกรัม ลดลงจากปี 2541 ร้อยละ 51.57

ปริมาณการใช้ใบยาในประเทศ และใบยาต่างประเทศ ในการผลิตบุหรี่รวม 25.83 ล้านกิโลกรัม ลดลงจากปี 2541 ร้อยละ 10.09 แยกเป็นใบยาในประเทศ 20.44 ล้านกิโลกรัม ใบยาต่างประเทศ 5.39 ล้านกิโลกรัม

ด้านรายได้ กำไรสุทธิและเงินนำส่งรัฐ

รายได้

ในปีงบประมาณ 2542 โรงงานยาสูบ มีรายได้รวมทั้งสิ้น 37,749.69 ล้านบาท ลดลงจากปี 2541 เป็นจำนวน 3,215.99 ล้านบาท หรือคิดเป็น ร้อยละ 7.85 มีรายได้หลักจากการจำหน่ายบุหรี่ 37,195.02 ล้านบาท หรือร้อยละ 98.53 ของรายได้รวม รายได้จากการจำหน่ายวัตถุดิบ 32.65 ล้านบาท รายได้ที่ไม่เกี่ยวกับการดำเนินงาน 379.98 ล้านบาท และเงินเกินภาระผูกพันรับจากกองทุนบำเหน็จ 142.04 ล้านบาท

โดยปัจจัยที่ส่งผลให้รายได้ของโรงงานยาสูบในปี 2542 ลดลงอย่างต่อเนื่องจากปี 2541 นั้นเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ยังไม่ฟื้นตัวจากปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงกลางปี 2540 แม้ว่าภาครัฐจะได้เร่งใช้นโยบายการคลังแบบขาดดุลก็ตาม แต่ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดกำลังซื้อ ลดการอุปโภค บริโภค ตลอดจนการสูญเสียส่วนแบ่งตลาดในประเทศให้กับบุหรี่ต่างประเทศ ที่มีปริมาณจำหน่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ตั้งแต่ได้เริ่มมีการเปิดเสรี ในปี 2534 เป็นต้นมา ประกอบกับราคาของบุหรี่ต่างประเทศมีราคาใกล้เคียงกับบุหรี่ของโรงงานยาสูบ รวมทั้งปัญหาการปลอมแปลงบุหรี่โดยเฉพาะในบุหรี่ตราหลักของโรงงานยาสูบ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของโรงงานยาสูบ

กำไรสุทธิ

ถึงแม้ โรงงานยาสูบจะมีรายได้ที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา แต่ด้วยความพยายามและมุ่งมั่นในการลดค่าใช้จ่ายในทุกๆ ด้านตามนโยบายการลดต้นทุนเพื่อปรับตัวให้พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของการแข่งขันในเชิงธุรกิจที่ทวีความรุนแรงขึ้นการปรับลดค่าใช้จ่ายหลักๆ อาทิ ค่าล่วงเวลาลดลง ได้ถึงร้อยละ 39.30 ค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายในการสื่อสารลดลง ร้อยละ 9.54 เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการในส่วนของค่าใช้จ่ายประเภทอื่นๆ ด้วยเช่นกัน มีผลให้ค่าใช้จ่ายรวมลดลงร้อยละ 9.97 ทำให้ยังคงมีกำไรสุทธิ 5,516.72 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2541 เป็นจำนวน 354.38 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 6.86

เงินนำส่งรัฐ

นอกเหนือจาก ภารกิจหลักคือการผลิตและจำหน่ายยาสูบ โรงงานยาสูบยังมีหน้าที่ในการหารายได้ให้รัฐ ที่พร้อมให้ความร่วมมือ และสนับสนุนต่อนโยบายและการบริหารราชการของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม ของประเทศ ซึ่งในปีงบประมาณ 2542 ได้นำส่งรายได้ให้รัฐ จำนวนรวม 32,632.27 ล้านบาท เป็นเงินรายได้จากผลกำไรนำส่งคลัง จำนวน 5,000 ล้านบาท และเงินภาษีต่างๆ จำนวน 27,632.27 ล้านบาท จำแนกได้ดังนี้

ด้านทรัพยากรบุคคล

สถานภาพกำลังคน

ณ สิ้นปีงบประมาณ 2542 โรงงานยาสูบมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 5,758 คน ลดลงจากปี 2541 คิดเป็นร้อยละ 6.69 เป็นพนักงานในส่วนกลาง 4,536 คน พนักงานในส่วนภูมิภาค 1,222 คน ตามลำดับ ซึ่งในปีนี้มีพนักงานเกษียณอายุรวม 166 คน และโรงงานยาสูบได้ดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) โดยใช้ชื่อโครงการ “จากกันด้วยใจ” ได้มีพนักงานสมัครใจเข้าร่วมโครงการนี้รวม 182 คน

การพัฒนาบุคลากร

โรงงานยาสูบ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องในทุกสายงานมาตลอดทุกปี และบรรจุไว้ในแผนวิสาหกิจทุกฉบับของโรงงานยาสูบ ทั้งนี้เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อพัฒนาทัศนคติของพนักงานให้เหมาะสมกับ

การดำเนินงานธุรกิจในอนาคต อีกทั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้หลายอย่าง เพื่อทดแทนกันได้ในปีต่อไป

ส่งเสริมการศึกษา

- ดำเนินการจัดส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมและสัมมนา ในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจัดขึ้นภายในประเทศ จำนวน 288 คน และจัดส่งพนักงานไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ จำนวน 30 คน

- ดำเนินการจัดอบรมและสัมมนา ภายในองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารต่างๆ ความรู้เบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร การตลาด และความรู้ด้านเทคนิคต่างๆ รวม 41 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการพัฒนาระดับความรู้จำนวน 5,073 คน

และเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางการศึกษาโรงงานยาสูบให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และโทภายในและภายนอกประเทศ ให้แก่พนักงานจำนวนหนึ่งแล้ว ยังอยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอกในต่างประเทศ จำนวน 1 ทุน ในสาขาการเกษตร

การสั่งการและสายการบังคับบัญชา

การบริหารงานของสถานีไบยาแมริม การบริหารงานของสถานีไบยาแมริม สังกัดกองจัดหายาสูบ สำนักงานยาสูบเชียงใหม่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรปรากฏแสดงในภาพที่ 2 ดังนี้

หัวหน้าสถานีไบยาแมริม มีหน้าที่รับผิดชอบ บริหารการผลิตในการควบคุมงานของสถานีให้เป็นไปตามนโยบายของโรงงานยาสูบ และรับผิดชอบทรัพย์สินพัสดุของสถานี รวมทั้งควบคุมและแนะนำชาวไร่บ่มเอง

ผู้ช่วยหัวหน้าไบยาแมริม มีหน้าที่รับผิดชอบ ช่วยงานบริหารงานสถานีไบยาแมริมโดยปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้า

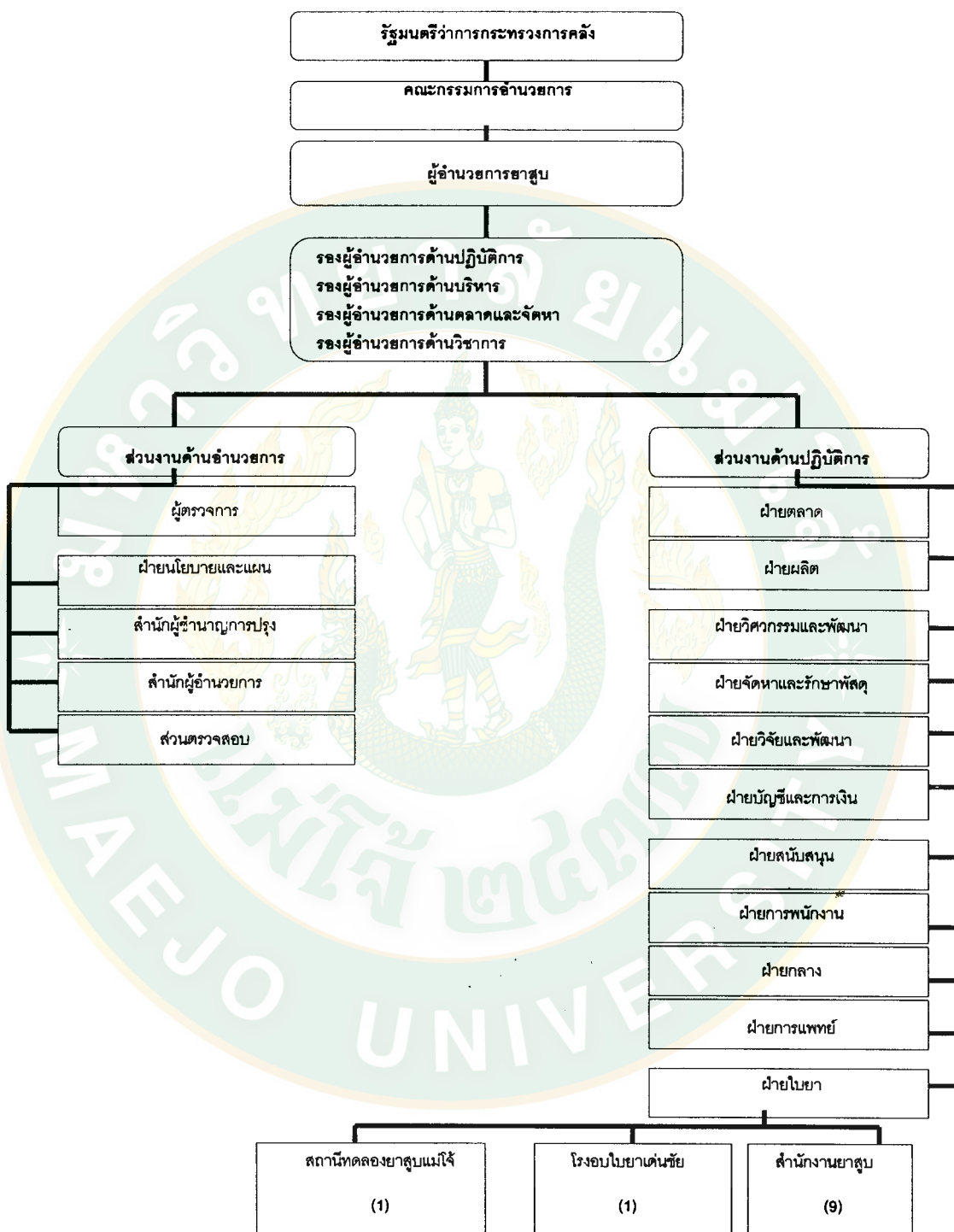
หัวหน้าพนักงานเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินการจัดทำแผนการส่งเสริมการผลิตใบยาของชาวไร่ และควบคุมจัดทำตรวจสอบโคเวต้าของชาวไร่ รวบรวมและจัดทำรายงานต่างๆ ทางด้านไร่ของสถานีฯ และรายงานผลการปฏิบัติงานปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชารับทราบและปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

พนักงานเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการส่งเสริมควบคุมและแนะนำชาวไร่ บ่มเองในการผลิตใบยาให้ได้ปริมาณตามโควต้าของชาวไร่ที่โรงงานยาสูบกำหนดและมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน จัดทำรายงานการผลิตใบยา และรายงานการรับซื้อใบยา และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีรักษาพัสดุและบัญชีค่าแรง ของสถานีและช่วยควบคุมงบประมาณการก่อสร้าง ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างภายในสถานีปฏิบัติงาน อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

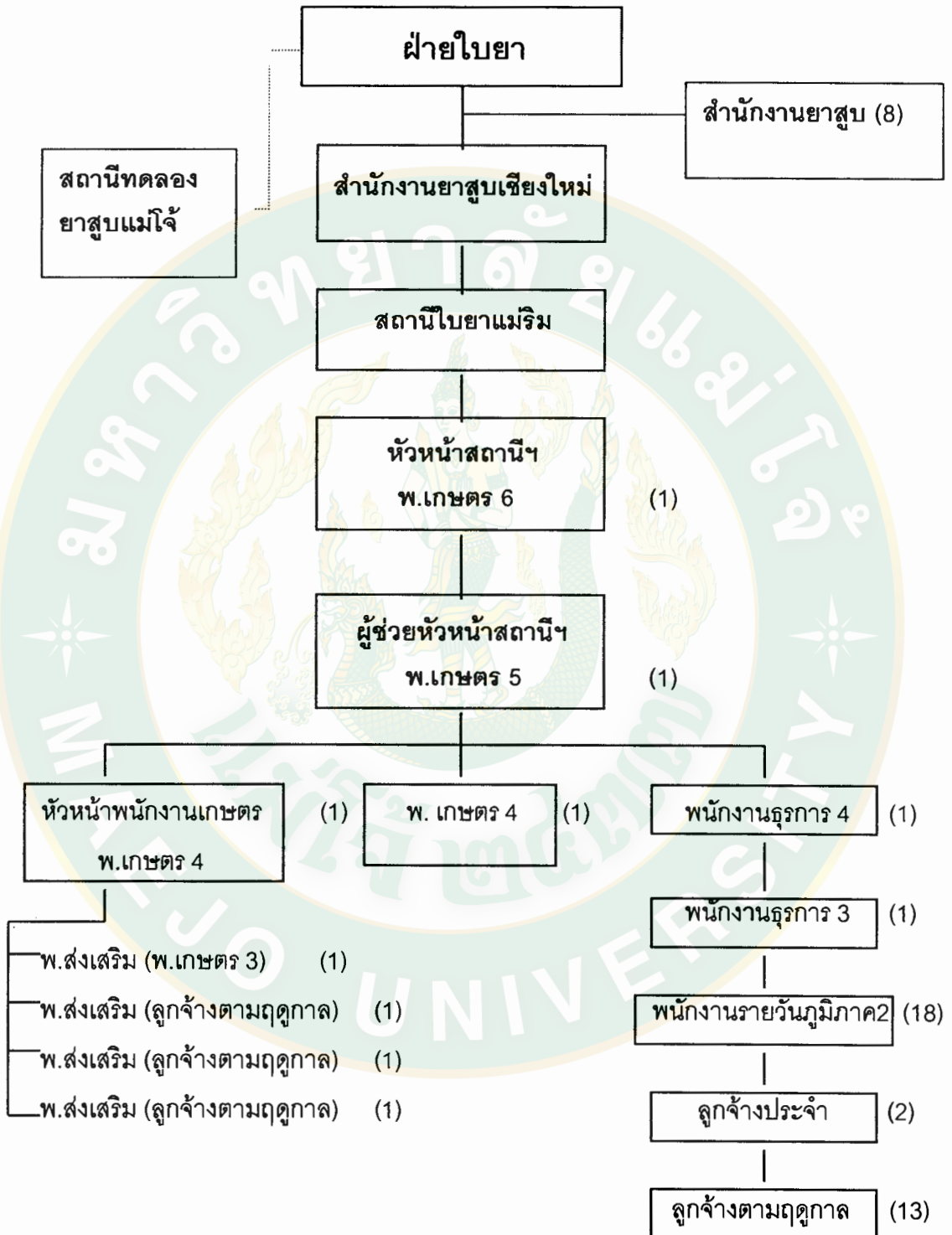


ผังการจัดส่วนงาน โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง



ภาพที่ 1 ผังการจัดส่วนงาน โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

แผนผังการบริหารงานของฝ่ายไวยา



ภาพที่ 2 แผนผังการบริหารงานของฝ่ายไวยา

บทบาทและหน้าที่และภารกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจและหน้าที่ที่รับมอบหมายที่จะต้องออกไปแนะนำช่วยเหลือเกษตรกร เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงเกษตรกรให้บังเกิดผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของการส่งเสริม (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2523: 1)

บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (prescriptive role) จากหนังสือ "คู่มือการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล" ซึ่งจัดทำโดยกรมส่งเสริมการเกษตร ตามนโยบายและแผนโครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร (คปพ.) ตามแผนชีวิตใหม่ของเกษตรกร (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ไม้ระบूपิพิมพ์: 11-34) มี 8 ประการคือ

1. การสำรวจและรวบรวมสถิติข้อมูลการเกษตรในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ
2. การวางแผน
3. การบริการส่งเสริมการเกษตร
4. การดำเนินงานหมู่บ้านหลักส่งเสริมการเกษตร
5. ปฏิบัติงานตามโครงการปรกติ
6. การปฏิบัติงานตามโครงการพิเศษเฉพาะพื้นที่
7. การรายงาน
8. การประชุมและฝึกอบรม
9. การปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การบริการส่งเสริมการเกษตรเป็นภารกิจหนึ่ง ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในการเป็นผู้นำในการเผยแพร่ความรู้ แก้ไขปัญหาทางการเกษตรแก่เกษตรกรโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับการกล่าวของ วิจิตร อวระกุล (2527: 138) ที่ว่า การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร จะต้องปฏิบัติภาระหน้าที่บนพื้นฐานสำคัญ 2 ประการคือ

1. การให้การศึกษาโดยการเผยแพร่เรื่องราว ข่าวสารเกี่ยวกับการเกษตร
2. การประยุกต์การปฏิบัติหรือวิธีการความรู้ วิชาการ ให้แก่เกษตรกร

บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนี้ ยังได้แก่การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยการทะล่อม แนวทางพฤติกรรมของเกษตรกรให้อยู่ในทิศทางเดียว กับแบบแผนของพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังจะสามารถพิจารณาได้จากส่วนประกอบสำคัญต่างๆ ที่แสดงไว้ในแบบจำลองบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรของรูธบอร์ทโคโรไลน่า (Boone & Quinn, 1974) ใน วีรศักดิ์ ปรกติ กล่าวว่า บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ประกอบด้วยพื้นฐานพฤติกรรมที่รองรับต่อไปนี้เป็นคือ

1. ใช้ปรัชญาทางสังคมและทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม ของงานส่งเสริมการเกษตร และของผู้มีอำนาจหน้าที่ในสายงานของการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง
2. เข้าใจโครงสร้างทางสังคมขององค์กร ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรดำเนินการอยู่ และเข้าใจถึงอิทธิพลของแรงผลักดันทางด้านเทคโนโลยีทางเศรษฐกิจและทางสังคมต่อวิวัฒนาการของโครงสร้างนี้
3. เข้าใจถึงบทบาทตนเองในฐานะนักส่งเสริมมืออาชีพ และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกหน่วยงาน
4. เข้าใจถึงบทบาทของกรมส่งเสริมการเกษตร และหน่วยองค์กรการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยในการปรับตัวทางสังคม เศรษฐกิจและทางวัฒนธรรม ซึ่งบุคคลและกลุ่มจำเป็นต้องใช้เพื่อให้ปรับตัวได้ทันที่กับผลเนื่องจากการพัฒนาวิชาการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
5. นำเอาทฤษฎีการเรียนรู้ที่ได้รวบรวมขึ้นเป็นทฤษฎีเดียวกันนำไปใช้ประโยชน์
6. เข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
7. เข้าใจถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
8. มีความเข้าใจความรู้ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานของเขารวมทั้งรู้จักแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้
9. ให้คุณค่าการศึกษาโดยต่อเนื่องว่าเป็นส่วนสำคัญต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของเขา
10. รู้ถึงแหล่งข้อมูลด้านสังคมและเศรษฐกิจที่จำเป็นต่อโครงการด้านการศึกษารวมทั้งสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มารวบรวมวิเคราะห์ผล และนำมาแปลผลเพื่อใช้ประโยชน์ได้
11. แยกแยะรวบรวมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อวางแผนดำเนินการและประเมินผล งานโครงการส่งเสริมการเกษตรระดับต่างๆ
12. ร่วมกับผู้นำท้องถิ่นแปลผลอิทธิพลของปัจจัยด้านวิชาการใหม่ๆ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงผลักดันต่างๆ ภายในชุมชนและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อบุคคล กลุ่มครอบครัวและชุมชนต่างๆ ในสังคม
13. ช่วยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหา ความจำเป็นและโอกาสเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่จำเป็นในการแก้ปัญหา

14. จัดเตรียมโครงการระยะยาว (วางแผนหลักสูตร โดยอาศัยการตัดสินใจร่วมกันของเจ้าหน้าที่มีอาชีพและผู้นำในท้องถิ่น)

15. ตรวจสอบปัญหาที่มีอยู่ในข้อความของโครงการ เพื่อที่จะบ่งชี้ปัญหาเฉพาะภายในและพิจารณาไปถึงสาเหตุของปัญหาต่างๆ เหล่านั้น จากนั้นนำมาเรียบเรียงตามลำดับโดยอาศัยระดับของกลุ่มผู้รับบริการในกระบวนการเรียนรู้

16. บ่งชี้และแจ้งลักษณะเฉพาะของผู้รับบริการที่สะท้อนมาจากปัญหา ซึ่งแยกได้

17. กำหนดวัตถุประสงค์ในปัญหาเฉพาะแต่ละข้อโดยมุ่งไปถึงผู้รับบริการ และลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่ต้องการ

18. แยกแยะและจัดแบ่งหมวดหมู่ของประสบการณ์ การเรียน การสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์สำหรับกลุ่มผู้รับบริการแบบต่างๆ

19. เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น

20. พิจารณาถึงทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นเพื่อก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่กลุ่มผู้รับบริการต่างๆ

21. มุ่งชี้ตัว บุคคลทรัพยากรเพื่อขอความร่วมมือในการจัดให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

22. วางแผนและดำเนินการให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรบุคคลและผู้นำระดับท้องถิ่น เพื่อช่วยเหลือให้เขาทั้งหลายมีความรู้ความสามารถเท่าที่จำเป็น

23. รักษาประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างผู้นำ บุคคล ทรัพยากรและผู้ชำนาญระดับอาชีพที่ช่วยในการวางแผน ดำเนินการและประเมินผลโครงการ

24. พัฒนาแผนสำหรับประเมินการบรรลุผลตามโครงการ โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกระบวนการพัฒนาแบบต่างๆ

25. บ่งชี้ รวบรวม และแปลผล หลักฐานที่เกิดขึ้นโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ และประสบการณ์การเรียนรู้

26. ประเมินข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีอาชีพผู้นำเจ้าหน้าที่เพื่อสาธารณประโยชน์ ประโยชน์ และโครงการเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ เพื่อประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

27. ใช้ผลที่ได้จากการประเมินเป็นพื้นฐานในการทำให้โครงการต่างๆ เหล่านั้นมีประสิทธิภาพดีขึ้นหรือมุ่งไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องขึ้น

จากบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ ได้รวบรวมมาแล้วดังกล่าวข้างต้น เราก็พอจะมองเห็นว่า ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการแสดงบทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ได้อย่างเต็มที่มีนั้น มีอยู่มากมายหลายประการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้รอบและรู้จริงในหลายสาขาวิชาขององค์กรส่งเสริมการเกษตรจึงจำเป็นต้องมีการจัดการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ความสามารถทันเวลา และโอกาสตามต้องการองค์กร จึงจำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาคุณภาพของเขาเหล่านั้น ให้สามารถค้นคว้าหาความรู้ที่ถูกต้อง เวลา และมีทักษะประสบการณ์ต่างๆ เพื่อประกอบหน้าที่และแสดงบทบาทที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตรวมทั้งเพิ่มความยืดหยุ่น และมั่นคงถาวรขององค์กรอีกด้วย การฝึกอบรมจึงช่วยลดปริมาณการนิเทศงานที่ต้องมีเพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแสดงบทบาทตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมศักดิ์ สุริโย (2528: 56-57) กล่าวสรุปว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมคือ บุคคลที่มีหน้าที่ส่งเสริมแนะนำให้ประชาชนหรือเกษตรกรเกิดการตื่นตัว เกิดความต้องการ ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น ยอมรับนำเอาความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ ไปปฏิบัติเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นผู้ปฏิบัติงานในฐานะต่าง ๆ ดังนี้

1. ในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้
2. ในฐานะผู้ร่วมการแก้ไขปัญหา
3. ในฐานะผู้ประสานงาน

บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ การช่วยเหลือเกษตรกร สร้างความคิดและตัดสินใจที่ดี โดยการติดต่อสื่อสาร และจัดข้อเสนอแนะซึ่งเกษตรกรต้องการให้เกษตรกรพบกับความเป็นจริง วิรัชฎ์ คงคะจันทร์ (2530: 374-375) บทบาทที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

1. เป็นผู้ชี้แนะเกษตรกรในเรื่อง
 - 1.1 การตัดสินใจเลือกปัจจัยการผลิต
 - 1.2 การลดการเสี่ยงในการประกอบการ
 - 1.3 การนำเอาทรัพยากรและพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ในชุมชนไปใช้หมุนเวียนให้

บังเกิดผล

2. เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในลักษณะที่เข้าใจง่ายและปฏิบัติตามอย่างบังเกิดผล
3. กระตุ้นให้เกษตรกรรู้จักปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตน
4. เป็นผู้กระตุ้นให้เกษตรกรเกิดความเชื่อมั่น

บุญสม วราเอกศิริ (2539: 244) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่โดยตรงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมายคือ

1. เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หรือ ให้การศึกษาแก่บุคคลเป้าหมาย (technology transferer) โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะเป็นตัวกลางเชื่อม ระหว่างนักวิชาการจากแหล่งความรู้หรือวิจัยต่างๆ กับเกษตรกรหรือบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย โดยนำความรู้จากนักวิชาการมาดัดแปลงเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย แล้วนำไปถ่ายทอดให้แก่เกษตรกรในขณะเดียวกันก็นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกษตรกรได้ประสบมา และเจ้าหน้าที่แก้ไขไม่ได้มาให้นักวิชาการเพื่อหาทางแก้ไข และนำไปถ่ายทอดให้บุคคลเป้าหมายต่อไป

2. เป็นผู้ประสานงาน (coordinator) ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งของรัฐและเอกชน และกลุ่มบุคคลเป้าหมาย เนื่องจากงานบางอย่างนั้นเกินขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองจึงต้องช่วยในการปรึกษาหารือ การประชุม และการพบปะพูดคุยกัน เพื่อสนับสนุนงานหรือโครงการส่งเสริมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมายยิ่งขึ้น

3. เป็นผู้กระตุ้น (stimulator) ให้บุคคลเป้าหมายรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน รู้จักทำงานกันเป็นกลุ่ม รับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทำให้บุคคลเป้าหมายเกิดความเชื่อมั่น ในการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. เป็นผู้ชี้แนะ (counselors) ชี้แนะให้บุคคลเป้าหมายได้ร่วมกันตัดสินใจที่ถูกต้อง เลือกปัจจัยการผลิตที่ถูกต้อง และนำทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยสรุปแล้วบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคือ

1. เข้าถึงเกษตรกรในท้องถิ่นที่รับผิดชอบ
2. ปฏิบัติงานตามตารางการฝึกอบรมและเยี่ยม
3. รายงานผลการดำเนินงาน
4. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ บุญธรรม จิตอนันต์ (2530: 598) กล่าวสรุปถึงบทบาทที่สำคัญของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ควรมี 4 ประการคือ

1. บทบาทครู หรือผู้ถ่ายทอดความรู้
2. บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. บทบาทที่ปรึกษา
4. บทบาทผู้ประสานงาน

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นบุคคลที่จะรับทราบปัญหาของเกษตรกร และชุมชน และมีบทบาทกระตุ้น และถ่ายทอดความรู้เทคนิควิชาการแผนใหม่แก่เกษตรกรโดยตรง บทบาทการบริการส่งเสริมการเกษตรนี้ จึงชี้้นำการใช้วิธีการส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้สอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเกษตรที่เน้นการผลิตสินค้าในระบบอาชีพการเกษตรที่เกษตรกรทำอยู่ (รุ่งเรือง อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2531: 38)

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในบทบาทต่างๆ เกษตรกรและผู้บังคับบัญชาต่างก็คาดหวังถึงขั้นตอนและวิธีการส่งเสริมของเจ้าหน้าที่ ขณะที่เกษตรกรคาดหวังเพียงวิธีการที่เจ้าหน้าที่จะช่วยเหลือ แต่ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นก็มี ความคาดหวังว่านักส่งเสริมจะต้องสามารถแสดงบทบาทในการพัฒนาให้สำเร็จตามโครงการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงต้องดำเนินการในบทบาทตามโครงการพัฒนาการเกษตรตามที่เกษตรกรและผู้บังคับบัญชาคาดหวัง ได้แก่ บริการความช่วยเหลือเกษตรกร และแสดงบทบาทอื่น ๆ บางอย่างอีก เช่น กำหนดนโยบาย การควบคุมสินเชื่อ เป็นต้น จากผลการศึกษาวิจัยของกรมส่งเสริมการเกษตร (2529: บทคัดย่อ) ระบุปัญหาและข้อจำกัดสำคัญที่มีต่อการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร คือปริมาณภารกิจหน้าที่จะต้องทำมีมากพื้นที่รับผิดชอบมีความกว้างขวางมาก การคมนาคมไม่สะดวก ในเรื่องนี้ วิรัชฎ์ คงคะจันทร์ (2530: 117) กล่าวไว้ทำนองเดียวกันว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในหลายประเทศในเอเชียมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป จึงทำให้นักส่งเสริมการเกษตรมีเวลาในการให้การฝึกอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

พนักงานการเกษตรประจำสถานีโยธา จึงมีภารกิจในบทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ทั้งนี้พนักงานการเกษตร จะต้องคำนึงถึงบทบาทการส่งเสริมที่มีความสำคัญที่จะมีผลต่อการให้ความรู้แนะนำช่วยเหลือเกษตรกรให้รู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

งานส่งเสริมการเกษตรก็คือ การปฏิบัติที่ใช้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ผ่านระบบการศึกษาอย่าง

เป็นทางการแก่ผู้รับคือเกษตรกร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกระตุ้นให้เกษตรกรเหล่านั้นยอมรับและปฏิบัติตามในแนวทางหรือนโยบายที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนำไปให้ การปฏิบัติงานเช่นนี้จะต้องใช้วิธีการถ่ายทอดอย่างมีศิลปะ มีความชาญฉลาดที่จะเข้าใจถึงวิธีการและเหตุการณ์ว่าควรนำความรู้เข้าไปให้โดยวิธีการอย่างไร และมีประโยชน์ต่อเกษตรกรอย่างไรมากน้อยเพียงใด ในการส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเกษตร สิ่งควรพิจารณาคือความจำเป็นของบุคคลเป้าหมายหรือเกษตรกร เทพ พงษ์พานิช (2527: 19-20) ความต้องการของเกษตรกรที่มีสภาวะที่เรียกว่า "เกษตรกรรายย่อย"

ดิเรก ฤกษ์หว่าย (2524: 32) ระบุในการพิจารณาใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (appropriate technology) จะต้องคำนึงปัญหาความต้องการของเกษตรกรและกลุ่มเกษตรกรเป็นสำคัญ โดยยึดถือการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในท้องถิ่นนั้น ดังนั้น ในงานส่งเสริมการเกษตรเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการเผยแพร่ความรู้การเกษตร จำเป็นจะต้องสามารถวิเคราะห์ให้ได้ปัญหาความต้องการของเกษตรกรและชุมชนที่แท้จริง เพื่อพิจารณาเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีการเกษตร โดยอาศัยวิธีการส่งเสริมช่วยเหลือไปสู่เกษตรกรใช้ได้อย่างเหมาะสม

การส่งเสริมการเกษตรทั่ว ๆ ไป ยึดถือวิธีการตามลักษณะบุคคลเป้าหมายมี 3 วิธีด้วยกันคือ (ปัญญา นิรันดรคีมี, 2529 ก.: 206-211)

1. การส่งเสริมรายบุคคล (individual method) เช่น การออกเยี่ยมเยียนเกษตรกรที่บ้านหรือไร่นา (farm or home visits) เกษตรกรมาขอคำแนะนำที่สำนักงาน (office call) การติดต่อทางจดหมายหรือทางโทรศัพท์)

2. การส่งเสริมแบบกลุ่ม (group method) เช่น การประชุมทั่วไป การจัดอบรม การสาธิต การทัศนศึกษา การประกวด เป็นต้น

3. การส่งเสริมมวลชน (mass method) เช่น การใช้วิทยุ โทรทัศน์ บทความ และข่าวในหนังสือพิมพ์และเอกสารสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์, (2529: 98) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจเลือกวิธีการส่งเสริมมีปัจจัยเกี่ยวข้อง 7 ประการคือ

1. บุคคลเป้าหมาย
2. ระดับความยากง่ายของวิชาการ
3. สิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
4. ทฤษฎีการเรียนรู้
5. วัตถุประสงค์หลักของการส่งเสริม

6. ความต้องการและเวลา
7. ข้อดีและความพร้อมของวิธีการ

นอกจากนี้แล้ว ยังได้อ้างถึง Chang (1963: 75-86) วิธีการส่งเสริมการเกษตรที่ดีในประเทศต่าง ๆ ได้แก่

1. การเยี่ยมที่ไร่นาและที่บ้านของเกษตรกร (farm and home visit)
2. การจัดอภิปรายกลุ่ม (group discussion)
3. การสาธิตผล (result demonstration)
4. การสาธิตวิธี (method demonstration)
5. การประชุมทั่วไป (general meeting)
6. นิทรรศการ (exhibition)
7. ทักษะศึกษา (conduction tour)
8. การรณรงค์ (campaign)
9. การจัดรายการวิทยุ (radio)
10. การแสดงการละเล่น (plays)
11. การสร้างผู้นำท้องถิ่น (local leadership development)
12. การแจกเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ (extension publication)

สำหรับการส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทยโดยรัฐใช้วิธีการส่งเสริมแบบต่างๆ เกือบทุกวิธี ตั้งแต่เมื่อปี พ.ศ.2520 เป็นต้นมา กรมส่งเสริมการเกษตรใช้วิธีการส่งเสริมการเกษตร "ระบบการฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน" (Training and Visit system หรือ T & V system) โดยเน้นในเรื่องการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องกัน และการเยี่ยมเยียนเกษตรกรตามกำหนดเวลาที่แน่นอนและสม่ำเสมอ (บุญสม วราเอกศิริ, 2539: 347-350) ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 กรมส่งเสริมการเกษตรได้ปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร เรียกว่า "โครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร" (คปพ.) การดำเนินงานเน้นการกระจายอำนาจทางการบริหารไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกษตรกรสามารถร่วมวางแผนการผลิตร่วมกับฝ่ายรัฐ และเอกชนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมทั้งสัมพันธ์กับศักยภาพพื้นที่และปัญหาความต้องการของเกษตรกร แผนการส่งเสริมของเจ้า

หน้าที่จะเริ่มจากสิ่งที่เกษตรกรเป็นอยู่ หรือเริ่มจากแผนของเกษตรกร จะเน้นการแก้ไขปัญหา ร่วมกันของเกษตรกรเป็นสำคัญ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2531: 12-15)

ความสามารถที่จำเป็นของเจ้าหน้าที่การเกษตร

(จรรยา สุวรรณทัต, 2521: 51) ได้ให้ความหมายของความสามารถ หมายถึง ความเก่ง ความเชี่ยวชาญ ความสันถัด หรือทำได้ดี

ความสามารถนี้สามารถเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะ คือ ความสามารถโดยธรรมชาติ (natural capacity) และความสามารถในการปฏิบัติ (performance) ซึ่งความสามารถโดยธรรมชาตินั้น เราไม่อาจทดสอบได้โดยตรงจากแบบสอบถามสติปัญญาแต่ความสามารถในทางปฏิบัติอาจทดสอบและวัดได้

ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้นสามารถหาได้โดยหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์การวางแผนงาน วิจัย ตลอดไปถึงการพิจารณาจากผู้ชำนาญการ ทั้งนี้โดยอาศัยการวิเคราะห์หน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นเกณฑ์

ความสามารถโดยธรรมชาติ และความสามารถในการปฏิบัติของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน บุคคลที่มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งที่เด่นกว่าคนอื่น จึงถือได้ว่าบุคคลนั้นมีความสามารถพิเศษ (special ability) (วิเชียร แพทยาคม, ไม่ระบุปีพิมพ์: 414-422) จำแนกความสามารถพิเศษ ไว้ดังนี้

- ความสามารถพิเศษทางระบบประสาทเครื่องรับ (sensory capacities)
- ความสามารถทางการเคลื่อนไหว (motor capacities)
- ความสามารถในเรื่องความแน่นอน (accuracy) ซึ่งต้องอาศัยการหัดให้เคยชิน
- ความสามารถในเรื่องความจำ (memory and ideation)
- ความสามารถทางศิลปะ (artistic ability)
- ความสามารถทางภาษา (linguistic ability)
- ความสามารถทางการคำนวณ (mathematical ability)
- ความสามารถในความชำนาญเฉพาะอย่างในทางมือ (mechanical ability)
- ความสามารถในงานเสมียนหรือเลขาค (clerical ability)
- ความสามารถในการเข้ากับสังคมทั่วไป (social ability)

- ความสามารถในการหาความผาสุก หลีกเลี่ยงในสิ่งที่เกิดทุกข์ (practical considerations)

สุภาพ วาดเขียน (2525: 9) กล่าวถึงการวัดความสามารถของบุคคลซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1. วัดเพื่อให้รู้ว่าบุคคลแต่ละคน ได้เรียนรู้อะไรไปบ้างแล้วในอดีตคือวัดผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น
2. การวัดเพื่อทำนายว่า บุคคลจะสามารถเรียนรู้ กระทำ และพัฒนาตัวเองด้วยวิธีการอย่างไร และมากน้อยเพียงใด ในอนาคต

สำหรับความสามารถที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร วิจิตร อวระกุล (2527: 173) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่แม้จะมีความยากลำบากเพียงใดก็ตาม ถ้าหากมีจิตใจแน่วแน่ตั้งใจอย่างจริงจังพยายามใช้ความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์เข้าช่วยก็สามารถบรรลุเป้าหมายได้เพราะ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมการเกษตร ดังนั้นความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของนักส่งเสริม สมศักดิ์ สุริโย (2528: 67-69) ระบุว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ทางการเกษตรเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกคนจำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้การเกษตร โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องพัฒนาความรู้วิชาการเกษตรของตนเองสม่ำเสมอ ให้มีความรู้กว้างขวางพร้อมอยู่เสมอที่จะให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่เกษตรกรกรนั่นเอง นอกเหนือไปจากวิชาการความรู้ด้านการเกษตรแล้ว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องศึกษาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย
2. ความรู้ทางเทคโนโลยีการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีพื้นฐานความรู้ทางเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ ๆ ที่เกษตรกรสามารถเข้าใจได้ง่าย สามารถนำไปใช้ได้ทันที และเกิดประโยชน์
3. ความรู้ทางการถ่ายทอด เป็นสิ่งที่จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีพื้นฐานในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีไปสู่เกษตรกร โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องมีความรู้ในหลักการและวิธีการส่งเสริม สามารถใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการส่งเสริมได้

เป็นอย่างดี ทั้งแบบตัวต่อตัว กลุ่มและมวลชน ทั้งนี้เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีไปสู่เกษตรกรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความรู้ในวิชาที่มีความสัมพันธ์กับงานส่งเสริม โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีความรู้สาขาอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น สาขานิติศาสตร์ที่ว่าด้วยกฎหมายทางการเกษตร วิชารัฐศาสตร์ที่เกี่ยวกับการปกครอง และความรู้อื่น ๆ ได้แก่

4.1 การบริหารงาน โดยมีความสามารถในการวางแผนที่ดี มีการกำหนดงานหรือโครงการส่งเสริมการเกษตรที่ดี มุ่งแก้ปัญหาของท้องถิ่นตรงกับความต้องการของเกษตรกร เกษตรกรมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากกิจกรรมนั้น ๆ มีความสามารถในการจัดระบบงานส่งเสริมทั้งในและนอกสถานที่ทำการ มีการแบ่งงานที่รัดกุม กระจายความรับผิดชอบตามความเหมาะสมของงาน และควรมีการประสานงานที่ดี มีการเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการสนับสนุนจากระดับสูง มีการบริหารเงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง

4.2 การสื่อสารติดต่อ เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากผู้ส่งโดยผ่านสื่อต่างๆ ไปยังผู้รับ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีความรู้ความสามารถถ่ายทอดวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีการเกษตรต่างๆ ไปสู่เกษตรกรได้ผลดียิ่งขึ้นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานหรือโครงการส่งเสริมการเกษตร

4.3 กลุ่มและองค์การ การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีพื้นฐานความรู้เรื่องกลุ่มและองค์การนั้นนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานส่งเสริมการเกษตรโดยเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าการรวมกลุ่มของเกษตรกรจะมีผลให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแสดงบทบาทของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

4.4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการทำงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะทราบหรือวัดว่างานที่ดำเนินการนั้นประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด การประเมินผลงานส่งเสริมการเกษตรสามารถทำได้ทุกขั้นตอนของงานหรือโครงการ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้งานหรือโครงการประสบผลสำเร็จให้มากที่สุด ดังนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีความรู้ความสามารถในเรื่องการประเมินผล

4.5 หลักการเข้าถึงประชาชน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรรู้ถึงหลักการเข้าถึงประชาชนหรือเกษตรกรในท้องถิ่น เพื่อที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะได้นำไปปฏิบัติทั้งในและนอกสถานที่ทำการเพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้าง

ความศรัทธาให้เกิดขึ้นจะมีผลทำให้การดำเนินงานตามบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นไปได้อย่างสะดวกสบายยิ่งขึ้น

4.6 ความมั่นคงของชาติและอุดมการณ์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรจะ เรียนรู้ถึงความมั่นคงของประเทศชาติด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การทหาร เข้าใจถึง ระบบประชาธิปไตย เข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองต่อสังคมและ ประเทศชาติทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกิดอุดมการณ์ในงานส่งเสริมการเกษตร เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรให้มีภาวะความเป็นอยู่ดีขึ้นและมีมาตรฐานสูงขึ้นกว่าเดิม

วิจิตร อวระกุล (2527: 171) ได้กล่าวเสริมไว้ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการเกษตร ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการผลิตพืชและสัตว์
2. ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมไร่นาและธุรกิจการเกษตร
3. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเกษตรกร
4. ความรู้เกี่ยวกับการเกษตร การเรียนรู้ และการพัฒนา
5. ความรู้เกี่ยวกับสังคมชนบท
6. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการประสานงาน
7. ความต้องการและปัญหาของเกษตรกร
8. การตั้งวัตถุประสงค์ วัน เวลา สถานที่อันเหมาะสม
9. แนวทางการทำงานของเจ้าหน้าที่และเกษตรกรทุกระดับ
10. การประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้ทราบถึง การร่วมมือประสานงานถึงหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่ขั้นวางแผนจนถึงขั้นดำเนินการ
11. การประสานงานให้เกิดการทำงาน และความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
12. การชักนำผู้นำ นักการเมือง ผู้บริหารในจังหวัดหรือประชาชนในท้องถิ่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานส่งเสริม
13. การฝึกตนเองของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีน้ำใจเสียสละ เอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น จะเป็นกุญแจดอกสำคัญที่ใช้ไปสู่ความสำเร็จของการส่งเสริม

วสันต์ บุญลิขิต (2523: 3) ได้กล่าวเสริมว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องใช้เวลาความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ ประสบการณ์ด้านการเกษตรเพียงพอที่จะถ่ายทอดความรู้ที่เข้าใจง่ายแก่เกษตรกร
2. ความสามารถในการวางแผนงานส่งเสริมการเกษตรในท้องถิ่น ของตน เป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างเกษตรกรกับสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพและตัดสินใจคัดเลือกปัจจัยในการผลิต
3. ความคิดริเริ่มในการทำงาน และกระตุ้นให้เกษตรกรรู้จักปัญหา และแก้ปัญหา
4. ความรอบรู้ในขนบธรรมเนียมประเพณี สภาพภูมิประเทศของท้องถิ่นที่ตนรับผิดชอบ และกระตุ้นให้เกษตรกรรู้จักรับผิดชอบร่วมกัน รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม และแนะแนวทางให้เกษตรกรใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีในท้องถิ่นนั้น ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
5. การปรับตัวเองเข้ากับสังคมเกษตรกรได้ดีและเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

สมศักดิ์ สุริโย (2528: 71-72) ได้กล่าวเสริมว่านักส่งเสริมจะต้องมีความสามารถหลาย ๆ ด้านดังต่อไปนี้

1. ความสามารถทางจิตใจ (cognitive ability) เป็นความสามารถในการคิด การรับรู้ การเข้าใจในเหตุผลและการตัดสินใจ โดยเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มและอุทิศตนให้กับงานส่งเสริม
2. ความสามารถทางร่างกาย (psychomotor ability) ได้แก่ความสามารถทางด้านความชำนาญของการแสดงออก โดยจะต้องมีความสามารถในการเขียน การพูดที่เข้าใจง่ายและประทับใจต่อผู้พบปะสนทนา
3. ความสามารถทางอารมณ์ (affective ability) เป็นความสามารถด้านการพัฒนาอารมณ์รวมถึงนิสัยและทัศนคติต่างๆ ที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ
4. ความสามารถทางสังคม (sociability) เป็นความสามารถในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ดี รู้เขารู้เรา มีทัศนคติต่อตนเองในฐานะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือมีศรัทธาเคารพในลักษณะ และคุณสมบัติของตนเอง มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถและความชำนาญการของตัวเองในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคคลอื่นและจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับการส่งเสริม

5. ระดับความรู้ (knowledge level) ได้แก่ ความสามารถในการเพิ่มระดับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับงานส่งเสริม กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม จะต้องรอบรู้เรื่องราวเกี่ยวกับตนเองในฐานะผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมว่ามีขีดความสามารถขนาดไหน เพียงใด รอบรู้เนื้อหาของเรื่องที่จะถ่ายทอดคือ ทราบถึงลักษณะทางวิชาการ ตลอดจนเนื้อเรื่อง และกระบวนการรวมทั้งต้องรอบรู้ในเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลเป้าหมายได้ถูกต้องรวมทั้งมี คุณสมบัติอีกหลาย ๆ ด้าน ดังนี้ 1) มีอุดมการณ์เพื่อชุมชน 2) ยกย่องเกษตรกรและจริงจังจริงจัง ต่อเกษตรกร 3) สนใจปัญหาของเกษตรกรอย่างแท้จริง 4) ทำตนเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ 5) ปลูกฝังความคิดริเริ่มแก่ตนเองและชุมชน (วิรัตน์ สมตณ, 2526: 18)

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2531: 9) ได้กล่าวเสริมว่า นักส่งเสริมคือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างชุมชนเกษตรกับนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญทางการเกษตร ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในทศวรรษ Saville คือ

1. นักส่งเสริมต้องมีความสามารถในการผสมผสานความฉลาด (wisdom) ความเข้าใจ (understanding) และไหวพริบ (tact) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักส่งเสริมต้องมีความยุติธรรม มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีใจกว้างในการติดต่อกับบุคคลเป้าหมาย
2. นักส่งเสริมต้องเป็นคนที่มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ และทักษะในวิชาชีพ นักส่งเสริมที่ขาดความรู้เชิงปฏิบัติการด้านทำฟาร์ม และขาดความเข้าใจในชีวิตของเกษตรกร (farm life) จะเป็นอันตรายต่อเกษตรกรและหน่วยงานส่งเสริม

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ ยังระบุต่ออีกว่า นักส่งเสริมต้องมีทั้งทักษะในวิชาชีพ และทักษะด้านวิชาการ (professional and technical competent) จึงจะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคลากรที่ทำงานบริการชุมชนที่มีคุณค่า ซึ่ง นำชัย ทนุผล (2531: 24) ได้เสนอแนวคิดของ Hervey ใน Chua, 1984 ว่าการสื่อสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิตนั้นเป็นหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้ ทางการศึกษานับได้ว่าเป็นข้อจำกัดสำหรับพวกเขาในการเตรียมงานที่ดีความรู้ทางการศึกษาได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชาการเกษตร แก่เกษตรกร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องเป็นผู้เริ่มจุดไฟแสงสว่างแห่งความเจริญรุ่งเรืองแก่เกษตรกรให้สว่างไสวโชติช่วงขึ้นในชนบทด้วยการให้การศึกษาอบรมสั่งสอนวิชาการให้บริการความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆทางการเกษตร เพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชาวชนบท ปัญหา นิรันดร์คีมี (2529: 85-87) ได้กล่าวเสริมจากการศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับบริหารในท้องถิ่น ที่มีต่อความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล จากการวิจัยครั้งนี้ความคิดเห็นต่อความรู้ความสามารถ ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลควรมีดังนี้

1. ด้านวิชาความรู้ มีความคิดเห็นว่า เกษตรตำบลควรมีความรู้ในวิชาการทางส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด ในหมวดวิชาชีพทางการเกษตร คือ วิชาการทางพืช สัตว์ ช่าง และ ทรัพยากรธรรมชาติ

2. ด้านความสามารถ มีความคิดเห็นว่าเกษตรตำบลมีความสามารถในด้านการถ่ายทอดความรู้มากที่สุดรองลงไปตามลำดับ คือความสามารถทางด้านการทำการเกษตร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงาน การวางแผน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การวิเคราะห์ปัญหาการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งการบริหาร และยังสามารถแนะนำอีกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ควรมีการศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้วยวิธีต่างๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

สำหรับความรู้ความสามารถของพนักงานเกษตรสังกัดส่วนโยธา โรงงานยาสูบที่ระบุในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่าวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทาง ด้านการเกษตร ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เคยผ่านงานด้านยาสูบมาไม่ต่ำกว่า 3 ปี

ความหมายและวิธีการศึกษาพรรณนะ

พรรณนะ (Opinion) จากหนังสือพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 380) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น การเห็น เครื่องรู้เห็น สิ่งที่เห็นหรือการแสดงออกซึ่งสอดคล้องกับ มานิต มานิตเจริญ (2528: 419) ได้ระบุในพจนานุกรมไทยไว้ว่า พรรณนะ หมายถึง "ความคิดเห็น" หรือ "ความเห็น" ซึ่งในความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคนกลุ่มย่อยที่จะมีความเห็นเหมือนกันหรือไม่เหมือนกันก็ได้ โดย วิทย์ เทียงบุญธรรม (2529: 703) ได้ระบุว่า

ทรรศนะมีความหมายเป็นภาษาอังกฤษคือ "view" หรือ "opinion" ดังนั้นทั้งคำว่า "ทรรศนะ" หรือ "view" หรือ "opinion" จึงสามารถใช้ในความหมายอันเดียวกันคือ หมายถึง "ความคิดเห็น" ทั้งนี้เพื่อความเป็นเอกภาพและเพื่อให้มีความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ สุภาพ พิมพาทอง (2525: 13) "ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะตัดสินใจพิจารณาจากการประเมินค่า (evaluation judgement) จากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ หรือทรรศนะ (point of view) กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ นอกจากนี้ Hout (1969: 228) ยังได้ระบุว่าความคิดเห็น (opinion) เป็นการแสดงออกของความคิดเห็นที่คิดอย่างรอบคอบโดยอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องตัดสินใจโดยไม่จำเป็นว่าความคิดอย่างรอบคอบนั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความชัดเจนอย่างพอเพียงหรือไม่ก็ตาม ซึ่งบุญธรรม คำพอง (2520: 27) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นไว้ดังนี้ ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการติดต่อระหว่างบุคคล นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เพราะพื้นฐานความรู้อันเป็นกระบวนการทางสังคมที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลาหลายปี จะเป็นรากฐานในการก่อให้เกิดความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

ในภาคภาษาอังกฤษนั้นความหมายของทรรศนะ (opinion) ปรากฏในพจนานุกรม Webster's New World Dictionary of the American Language (1966: 1028) ให้ความหมายของคำว่าทรรศนะ คือ

1. สิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งคิด และตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. ความรู้สึกในการประเมินค่า หรือการคาดคะเนถึงคุณสมบัติของคนใดคนหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. การตัดสินใจอย่างเป็นทางการของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
4. การสรุป หรือการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะถูกหรือในเรื่องที่เป็นไปได้ตามความคิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

Anastasi, Anne (1954: 579) ได้ให้ความหมายของทรรศนะ (opinion) ว่าเป็นความคิดเห็นที่ไม่มีความรู้สึกซึ่งมากนัก มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าเจตคติ เป็นความคิดเห็นในระดับพื้นฐาน อยู่ในขั้นตกเดียวกันแล้วกลายเป็นข้อยุติ ซึ่งสอดคล้องกับ กิริติ บุญเจือ (2522: 122) ที่ได้ให้ความหมายของทรรศนะ (opinion) ว่าเป็นความคิดเห็นในทางปรัชญาเป็นความหยั่งรู้ที่ไม่มีข้อพิสุจน์ และเป็นความรู้ในระดับการเดา

มานิต พวงถนอมศรี (2531: 5) ได้ให้ความหมายของทรรศนะว่า หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก ที่ถ่ายทอดจากการรับรู้เป็นการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยเหตุผลของตนเองอย่างรอบคอบ ชัดเจนและต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุปความคิดเห็นจากความหมายที่กล่าวมาคือ ความคิดเห็นเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง แสดงออกมาโดยค่านิยม ทัศนคติ ตามสภาพของบุคคลคือ พื้นความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลอื่น ๆ ซึ่งการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมแตกต่างกัน

สอาด มโนฐาน (2524: 5) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะของคณะกรรมการที่มีต่อคำถามในแบบสอบถาม ส่วนสุชา และสุรางค์ จันทร์เอม (2524: 85) ได้กล่าวเสริมว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกของเจตคติ เพราะเจตคติมีความเกี่ยวข้องกับ ความนึกคิด ซึ่งการนึกคตินั้นเป็นลักษณะความรู้สึกของจิตหรือสิ่งกระตุ้นให้ความคิดของบุคคล เอนเอียงไปในทางใดทางหนึ่งและแสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นหรือพฤติกรรมอย่างอื่น และสมพงษ์ เกษมสิน (2526: 339) ยังได้กล่าวเกี่ยวกับทัศนคติว่ามีความเกี่ยวข้องกับ ความนึกคิด (thinking) ความนึกคตินั้นเป็นลักษณะความรู้สึกของจิตหรือสิ่งซึ่งกระตุ้นให้ ความคิดของบุคคลเอนเอียงไปในทางใดทางหนึ่งได้ และอาจแสดงออกมาในรูปของความคิดเห็น (opinion) หรือพฤติกรรมอย่างอื่น กล่าวได้ว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกของทัศนคติ โดย ความคิดเห็น (opinion) เป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริงแต่จะ ตั้งอยู่ที่จิตใจที่บุคคลแต่ละบุคคลมีความเห็นหรือลงความเห็นว่าจะเป็นหรือน่าจะตรงตามที่คิด เอาไว้

เทียนเมฆ เชื้ออังกูร (2531: 10) ได้ระบุว่าทรรศนะหรือความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคำถามในแบบสอบถามซึ่งไม่เป็นการผิด หรือถูก แต่เป็นแนวทางที่เห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด

สำหรับการวัดทรรศนะจากการตรวจเอกสารเกี่ยวกับเรื่องทรรศนะ หรือ ความคิดเห็นสรุปได้ว่าทรรศนะกับเจตคติเป็นสิ่งที่คล้ายกันหรือคล้ายตามกัน เพราะ ความคิดเห็นคือการแสดงออกมาของเจตคติ ดังนั้นการวัดทรรศนะสามารถใช้วัดความคิดเห็น ได้เช่นเดียวกัน ในการสร้างแบบวัดเจตคติแบบ Likert ใช้วัดความคิดเห็นเพราะเป็นการเปิด โอกาสให้ผู้ตอบสนองความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่เรียกว่าการจัดอันดับคุณภาพ (rating scales) โดยการใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่อง เพื่อใช้วัดความคิดเห็น การวัดความคิดเห็นตามแบบการวัดเจตคติของ Likert นี้จะใช้วิธีวัดช่วงเท่า ๆ กัน โดยสร้างข้อความหลายข้อ

ความให้ครอบคลุมหัวข้อที่จะศึกษา ในแต่ละข้อความจะมี 5 ตัวเลือกคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถ มีค่าเท่ากับ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถน้อย มีค่าเท่ากับ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง ภารกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลตามที่ได้รับมอบหมายกับที่ปฏิบัติจริง ของกรมส่งเสริมการเกษตร (2529: บทคัดย่อ) พบว่า ตามความเห็นของเกษตรตำบลต่อบทบาทตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกรมส่งเสริมการเกษตร มีความสำคัญปานกลาง โดยมีความเห็นในส่วนนี้ว่า บทบาทการบริการส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญมาก และต้องการให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลมีบทบาทในการเผยแพร่ความรู้การเกษตร การจัดบริการ การเป็นที่ปรึกษาการให้ความใกล้ชิดคุ้นเคยกับเกษตรกรและด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และพบว่า ทรรศนะของเกษตรกรที่มีความคาดหวังในบทบาทดังกล่าวไม่แตกต่างกับบทบาทที่เป็นที่คาดหวังของเจ้าหน้าที่เกษตรตำบลหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ศักดิ์ศิลป์ โชติสกุล (2528: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ในจังหวัดภาคกลางที่อยู่ในเขตโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย ระยะที่ 1 พบว่าเกษตรตำบลหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง ได้แก่ การเยี่ยมเยียนเกษตรกรที่บ้านและไร่ การนำปัญหาที่แก้ไขไม่ได้เสนอการประชุมรายปักษ์ และการสังเกตสถานการณ์ด้านการเกษตร โดยบันทึกไว้ด้วยตนเองในทำนองเดียวกัน ทรงศักดิ์ สุรัฐติกุล (2528: บทคัดย่อ) พบว่า เกษตรตำบลหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานโดยมีแผนการเยี่ยมเยียนเกษตรกร และสามารถเยี่ยมเยียนได้ครบตามแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังปฏิบัติงานอื่นๆ อีกด้วย เช่น การสำรวจการระบาดของศัตรูพืช การให้ข้อมูลข่าวสารการเกษตรแก่เกษตรกร และการให้คำปรึกษาแก่สภาตำบล เป็นต้น

ส่วนความต้องการความรู้ของเกษตรกรนั้น จากการศึกษานี้ของวิรัตน์ สมตน, 2525: บทคัดย่อ) พบว่าเกษตรกรต้องการให้เกษตรตำบลหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ให้ความรู้ ให้บริการและติดต่อกับเกษตรกรด้วยวิธีรายบุคคล กลุ่มและมวลชนมากกว่า

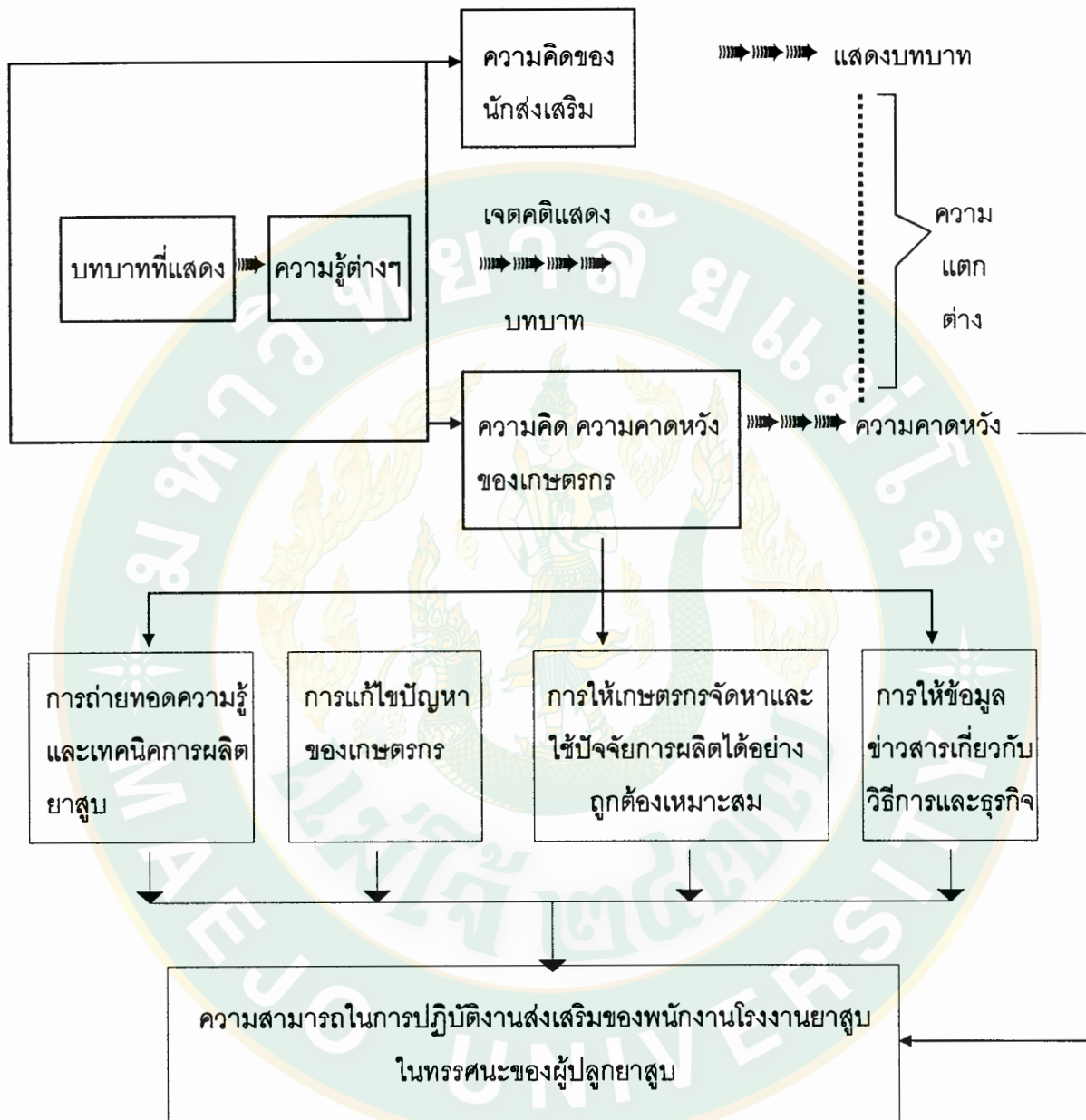
เกษตรกรผู้นำ นอกจากนี้รายงานผลงานวิจัยเรื่อง ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการเกษตรของจังหวัดเชียงใหม่ โดย วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ และเทพ พงษ์พานิช, 2531: 20 ระบุว่า ในการดำเนินงานส่งเสริมไม่ควรมุ่งเน้นการเผยแพร่ความรู้แบบรายบุคคลมากเกินไป ควรรณรงค์ให้มีการใช้สื่อผสมผสาน ประกอบการถ่ายทอดแบบรายบุคคลด้วย เพื่อให้สามารถถ่ายทอดวิทยาการไปสู่เกษตรกรได้อย่างถูกต้อง กว้างขวาง รวดเร็วและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และผลจากการประเมินยังระบุว่า วิธีการส่งเสริมการเกษตรซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมดำเนินการได้อยู่ในระดับต่ำ คือการจัดทัศนศึกษาและการเยี่ยมเยียนของนักวิชาการเกษตรในหมู่บ้าน ส่วนการดำเนินการของเกษตรกรต่ำลอยู่ในระดับดีคือเรื่อง การเยี่ยมเยียนเกษตรกรที่บ้านและการประชุมเกษตรกร

ภาคสรุป (Overview)

ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสามารถทราบได้จากวิธีการระบุความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ความสามารถ นักส่งเสริมจึงขึ้นอยู่กับการแสดงบทบาทต่างๆ ของนักส่งเสริมซึ่งได้แก่ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้กระตุ้น เป็นผู้ชี้แนะ ผลงานส่งเสริมคล้ายกับผลของการสอนมิได้ขึ้นกับปริมาณเอกสารที่แจกจ่าย หรือมิได้ขึ้นกับจำนวนชั่วโมงที่บรรยายแต่ต้องวัดผลการเรียนรู้ของเกษตรกรที่แสดงออกมาเป็นผลงานของเกษตรกรเอง คุณภาพของการส่งเสริมที่เกษตรกรได้แลเห็นในตัวผู้ส่งเสริมนั้นเป็นตัวสำคัญที่สุด ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จะศึกษาถึงความรู้ความสามารถของพนักงานการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมการผลิตยาสูบ ซึ่งประกอบด้วยภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการผลิตยาสูบ
2. การแก้ไขปัญหาของเกษตรกร
3. การให้เกษตรกรจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสม
4. การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย
(Conceptual Framework)



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบ ในทรศณะของผู้ปลูกยาสูบ ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธีการได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย (Locale of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ของอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นพื้นที่ในความรับผิดชอบของสถานีใบยาสูบแมริม อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ในเขตพัฒนาจำนวน 7 ตำบล รวม 18 หมู่บ้าน เป็นสมาชิกผู้ปลูกยาสูบเนื่องจาก มีสำนักงานยาสูบอยู่ที่อำเภอแมริม และมีกลุ่มชาวไร่ที่อยู่ในความอุปการะช่วยเหลือดูแลทั้งด้านเทคนิคและด้านองค์กรของผู้ปลูกยาสูบ เป็นกลุ่มก้อนอยู่อย่างครบครัน เป็นตัวแทนในปริมาณเพียงพอที่จะใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นตัวแทนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมในกลุ่มอื่นๆ ที่มีภาระกิจคล้ายคลึงกันได้ นอกจากนี้ยังมีการวิจัยเรื่องยาสูบเป็นหลักฐานรวมอยู่ในสถานีทดลองกสิกรรม ต่อมามีสถานีทดลองยาสูบเป็นเอกเทศแห่งเดียวในประเทศไทย อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ จึงมีการประยุกต์ใช้ผลทดลองเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ปัญหาการวิจัยถ้าทำในท้องที่เชียงใหม่ อย่างอำเภอแมริมนี้น่าจะเป็นความต่อเนื่องและขยายงานวิจัยในอดีตดีขึ้น

อนึ่ง ผู้วิจัยเป็นหัวหน้าพนักงานเกษตร มีหน้าที่ดูแลให้คำแนะนำและวิจัยการปฏิบัติงานจริงของผู้ปลูกยาสูบโดยตรง

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
(Population and Sampling Procedures)

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ 7 ตำบล เขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวน 140 คน สถานีโยธาแมริม มีพื้นที่การปลูกกระจายอยู่ทั่ว จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนมากผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด สำหรับขนาดตัวอย่างนั้นผู้วิจัยคิดคำนวณจากสัดส่วนร้อยละ 50 ของจำนวนประชากร เนื่องจากประชากรมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันตามสูตรการคิดคำนวณของ ฉัตร ชำของ ในนำชัย ทนุผล (2538: 150) ซึ่งได้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ 70 คน จากประชากร 140 คน ส่วนเทคนิคของการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic random sampling) สำหรับขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1. นำรายชื่อของประชากรในแต่ละคนที่วิจัยมาจัดเรียงลำดับตามตัวอักษร
2. จากนั้นผู้วิจัยทำฉลากจำนวน 7 ใบ โดยให้หมายเลข 1 ถึง 7 และสุ่มขึ้นมา 1 หมายเลขในแต่ละตำบลที่วิจัยเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการสุ่มในแต่ละตำบลและจะสุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนของตำบลที่วิจัยเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 70 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างในการวิจัย

หมู่บ้าน/ตำบล	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ตำบลชี้เหล็ก	68	28
ตำบลสันโป่ง	61	31
ตำบลริมใต้	8	4
ตำบลแม่สา	2	1
ตำบลแม่แรม	4	2
ตำบลร่มเหนือ	4	2
ตำบลสลวง	5	2
รวม	140	70

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างคำนวณจากประชากรร้อยละ 50

ตัวแปร และการวัดตัวแปร (Variables and Measurement)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัดหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึงลักษณะต่างๆ ของเกษตรกรผู้ให้ข้อมูลทั้งด้าน
กายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่

- อายุ เป็นการวัดอายุบริบูรณ์ของเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล คิดเป็นจำนวนปีตั้งแต่
เกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล
- เพศ เป็นการวัด เพศชายหรือหญิง ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงความแตกต่างกัน
ของเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล
- วุฒิกการศึกษา เป็นการวัดคุณวุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่
ได้รับการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียนของรัฐและเอกชน
- สภาพการถือครองที่ดิน เป็นการวัด ลักษณะการถือครองที่ดินทั้งหมดเป็น
จำนวนไร่ของเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล เช่น เป็นพื้นที่ของตนเอง เช่า ของญาติพี่น้อง ผู้อื่นยกให้ทำ
การเกษตรโดยไม่คิดค่าเช่า
- จำนวนสมาชิกในครัวเรือน เป็นการวัดถึง จำนวนสมาชิกทั้งหมดที่อาศัยอยู่ใน
ครอบครัวยุคของเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล
- รายได้ เป็นการวัดถึง จำนวนรายได้ต่อปีของครอบครัวที่เป็นเงินสดทั้งหมด
(รายได้จากภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร) นับเป็นจำนวนบาท ใน ปี พ.ศ. 2540

ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทรรคนะของ
ผู้ปลูกยาสูบ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
ในภารกิจ 4 ประการคือ การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการผลิตยาสูบ การแก้ไขปัญหาของ
เกษตรกร การให้เกษตรกรจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การให้ข้อมูล
ข่าวเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ โดยในแต่ละภารกิจ ผู้วิจัยจะสร้างข้อความเกี่ยวกับภารกิจที่ปฏิบัติ
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมและมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบตามความคิดเห็นที่ตนมีประสบการณ์
จากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมว่ามีทรรคนะต่อ
การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็น 5 ชั้นคือ

ดีมาก	คะแนน 5
ดี	คะแนน 4
พอใช้	คะแนน 3
น้อย	คะแนน 2
น้อยมาก	คะแนน 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (The Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นคำถามทั้งแบบปลายเปิด (open ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close ended question) โดยการสร้างแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอน 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพถือครองที่ดิน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้

ตอน 2 เพื่อศึกษาทัศนคติของเกษตรกรผู้ปลูกที่มีต่อเจ้าหน้าที่ แง่ประเมินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมการปลูกยาสูบว่ามีทักษะความรู้ พอเพียงหรือว่าน่าจะปรับปรุงขึ้นอย่างไรบ้าง

ตอน 3 เพื่อรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

การทดสอบแบบสอบถาม
(Pre-testing of the Instruments)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้มีการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำเครื่องมือไปใช้

ด้านการทดสอบความตรงของเครื่องมือ (content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ 3 ท่านได้แนะนำแก้ไขเพื่อปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ด้านการทดสอบความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เพื่อทดสอบความคงที่ของเครื่องมือทดสอบตอนที่ 2 โดยใช้วิธีการคำนวณค่าความเที่ยงตามแบบของ Kuder-Richardson K.R.21 เนื่องจากประชากรเป็นกลุ่มอาชีพเดียวกัน ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$r_{tt} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x(x-x)}{nS_t^2} \right]$$

เมื่อ r_{tt} = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อ

X = คะแนนเฉลี่ย

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงพบว่าเครื่องมือทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.82 ซึ่งแสดงว่าแบบทดสอบดังกล่าวมีความเที่ยงและมีความน่าเชื่อถือสูง จึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย (อนันต์ ศรีโสภณ, 2527: 89)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยได้รับความร่วมมือจากเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ
2. นำแบบสอบถามให้เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบโดยตรง จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถาม จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลคืนหลังจากให้แบบสอบถามไปแล้ว 7 วัน
3. นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเข้าวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
 - 2.1 ร้อยละ เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นของลักษณะส่วนบุคคลของเกษตรกร ผู้ปลูกยาสูบ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดการกระจาย ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมของผู้ให้ข้อมูล
 - 2.3 คะแนนค่าเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม โดยมีสูตรดังนี้

$$5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5$$

$$\text{WMS} = \frac{\quad}{\quad}$$

TNR

- WMS = น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย
- f_1 = จำนวนของผู้เลือกคำตอบว่า “มากที่สุด”
- f_2 = จำนวนของผู้เลือกคำตอบว่า “มาก”
- f_3 = จำนวนของผู้เลือกคำตอบว่า “ปานกลาง”
- f_4 = จำนวนของผู้เลือกคำตอบว่า “น้อย”
- f_5 = จำนวนของผู้เลือกคำตอบว่า “น้อยที่สุด”
- TNR = จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด (total number rating)

เพื่อเป็นมาตรฐานในการแปลผลข้อมูลต่อไป นำคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อมาคำนวณหาคะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับ ตามวิธีของ Likert โดยกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยไว้คือ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พนักงานส่งเสริมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบในระดับดีมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พนักงานส่งเสริมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบในระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พนักงานส่งเสริมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พนักงานส่งเสริมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบในระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พนักงานส่งเสริมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบในระดับน้อยที่สุด

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย (Research Duration)

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2542 จนถึงเดือนตุลาคม 2543 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 15 เดือน

บทที่ 4
ผลการวิจัยและวิจารณ์
(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวบรวมข้อมูลจากเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ รวมทั้งสิ้น 70 คน การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอนๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ทัศนคติของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบที่มีต่อเจ้าหน้าที่ งบประมาณความรู้ความสามารถในการปฏิบัติเผยแพร่ส่งเสริมการปลูกยาสูบว่ามีทักษะความรู้พอเพียงหรือว่าน่าจะปรับปรุง

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบใน อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

**ลักษณะส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ในเขตอำเภอแมริม
จังหวัดเชียงใหม่**

เพศ

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 68.57) และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 31.43 เป็นเพศหญิง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าเกษตรกรมีส่วนลงมือคิด-ทำการผลิตในอาชีพ ผู้ปลูกยาสูบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อาจเนื่องมาจากลักษณะการประกอบอาชีพปลูกยาสูบ เพศชายจะมีความสามารถในการทำงานที่จะต้องใช้ความเข้มแข็งอดทนมากกว่าเพศหญิง และอาจเนื่อง

มาจากพ่อบ้านมักจะเป็นผู้นำ แม่บ้านเป็นผู้คล้อยตาม พ่อบ้านคอยให้คำตอบหรือติดต่อผู้อื่น
ในนามครอบครัว

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 70)	ร้อยละ
ชาย	48	68.57
หญิง	22	31.43
รวม	70	100.00

อายุ

ผลการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุน้อยที่สุด 29 ปี มากที่สุด 86 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 37.14 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาร้อยละ 30.00 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 20.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 10.00 มีอายุ 61 ปีขึ้นไป และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.86 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สำหรับอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลคือ 48 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.42

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบเป็นผู้มีอายุเฉลี่ย 48 ปี ซึ่งนับว่าเป็นวัยที่ต้องทำมาหาเลี้ยงครอบครัวของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (n = 70)	ร้อยละ
21-30	2	2.86
31-40	14	20.00
41-50	26	37.14
51-60	21	30.00
61 ปีขึ้นไป	7	10.00
รวม	70	100.00

อายุเฉลี่ย = 48

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.42

การศึกษา

ผลการวิจัยในตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 45.71) รองลงมาร้อยละ 18.57 จบการศึกษาดำรงว่าประถมศึกษาปีที่ 4 และจบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 5 - ปีที่ 7 หรือเทียบเท่า ร้อยละ 8.57 จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 1-3 หรือเทียบเท่า ร้อยละ 5.72 ไม่ได้รับการศึกษาและผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.86 จบการศึกษานุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ส่วนใหญ่จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อย เพราะการประกอบอาชีพปลูกยาสูบไม่จำเป็นจะต้องมีการศึกษาสูงมากนัก เนื่องจากการปลูกยาสูบนั้นอาศัยความชำนาญ ความขยันและการมีประสบการณ์

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 70)	ร้อยละ
ไม่ได้เรียนหนังสือ	4	5.72
จบต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 4	13	18.57
จบประถมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า	32	45.71
จบประถมศึกษาปีที่ 5-7 หรือเทียบเท่า	13	18.57
จบมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 หรือเทียบเท่า	6	8.57
จบอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2	2.86
รวม	70	100.00

แหล่งรายได้

ผลการวิจัยในตารางที่ 5 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีรายได้ต่อปี จากการทำไร่ยาสูบ ร้อยละ 52.63 รองลงมา ร้อยละ 18.80 มีรายได้จากการทำนา ร้อยละ 15.04 มีรายได้จากการประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 9.77 มีรายได้จากการทำสวน ร้อยละ 3.76 มีรายได้จากการเลี้ยงสัตว์

รายได้รวมต่อปี

ผลการวิจัยในตารางที่ 5 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีรายได้รวมต่อปีมากที่สุด 460,000 บาท มีรายได้รวมต่อน้อยที่สุด 10,000 บาท โดยมีรายได้รวมเฉลี่ยต่อปี 169,987 บาท และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 106,497 ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 20.79 มีรายได้ตั้งแต่ 250,000 บาทขึ้นไป รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 18.18 มีรายได้ระหว่าง 1-50,000 บาท และ 200,001-250,000 บาท เท่ากัน ร้อยละ 16.88 มีรายได้ระหว่าง 150,001-200,000 บาท ร้อยละ 15.58 มีรายได้ระหว่าง 100,001-150,000 บาท และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 10.39 มีรายได้ระหว่าง 50,001-100,001 ต่อปี

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำไร่ยาสูบ เฉลี่ยปีละ 169,987 บาท ซึ่งเป็นรายได้เฉลี่ยค่อนข้างสูงเพียงพอต่อการใช้สอยในครัวเรือนของ

เกษตรกรซึ่งสอดคล้องกับรายงานการสรุปผลผลิตประจำปี ของสถานีไบยาแมริม ซึ่งระบุว่า เกษตรกร ซึ่งผลิตยาสูบอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน มีรายได้เฉลี่ยต่อปีเท่ากับ 175,000 บาท

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรวมจำแนกตาม แหล่งรายได้รวมต่อปี

แหล่งรายได้และรายได้รวม	จำนวน (n = 70)	ร้อยละ
แหล่งรายได้ต่อปี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- ทำไร่ยาสูบ	70	100.00
- ทำนา	25	35.71
- ทำสวน	13	18.57
- เลี้ยงสัตว์	5	7.14
- รับจ้าง	20	28.57
รายได้รวมต่อปี (บาท)		
10,000 - 50,000	14	18.18
50,001 - 100,000	8	10.39
100,001 - 150,000	12	15.58
150,001 - 200,000	13	16.88
200,001 - 250,000	14	18.18
250,001 - 460,000 บาท	16	20.79
รวม	70	100.00

รายได้เฉลี่ยต่อปี = 169,987 บาท

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 106,497

รายได้ต่ำสุด = 10,000 บาท

รายได้สูงสุด = 460,000 บาท

สภาพการถือครองที่ดิน

จากผลการวิจัย ตารางที่ 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 36.77 มีที่ดินเป็นของตนเอง รองลงมาร้อยละ 32.26 เช่าที่ดิน และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 30.97 มีที่ดินทำกินไม่เสียค่าเช่า ผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีที่ดินเป็นของตนเองเนื่องจากผู้ให้ข้อมูลเป็นคนในท้องถิ่น และอาศัยอยู่เป็นเวลานาน ตลอดจนเป็นทรัพย์สินที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ

จำนวนที่ดินที่ถือครอง

จากผลการวิจัยตารางที่ 6 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีสภาพการถือครองที่ดินมากที่สุด 24 ไร่ น้อยที่สุด 2 ไร่ โดยมีสภาพการถือครองที่ดินเฉลี่ย 11 ไร่ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.27 ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 37.66 ถือครองที่ดิน 6-10 ไร่ รองลงมาร้อยละ 27.27 ถือครองที่ดิน 11-15 ไร่ ร้อยละ 15.59 ถือครองที่ดิน 15.20 ไร่ ร้อยละ 11.69 ถือครองที่ดิน 1-5 ไร่ และร้อยละ 7.79 ถือครองที่ดิน 21 ไร่ขึ้นไป โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อไร่เท่ากับ 17,500 บาท

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามสภาพการถือครองที่ดิน

สภาพการถือครองที่ดิน	จำนวน (n = 70)	ร้อยละ
สภาพการถือครองที่ดิน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ที่ดินของตนเอง	57	36.77
ที่ดินเช่า	50	32.26
ที่ดินทำกินไม่เสียค่าเช่า	48	30.97
รวม	155	100.00
จำนวนสภาพการถือครองที่ดิน (ไร่)		
2 – 5	9	11.69
6 – 10	29	37.66
11 – 15	21	27.27
15 – 20	12	15.59
21 - 24	6	7.79

ถือครองที่ดินเฉลี่ย = 11.67 ไร่

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.27

ถือครองที่ดินต่ำสุด = 2 ไร่

ถือครองที่ดินสูงสุด = 24 ไร่

จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

จากผลการวิจัยตารางที่ 7 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีสมาชิกในครัวเรือนมากที่สุด 7 คน น้อยที่สุด 1 คน โดยมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4 คน และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38 ผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 48.57 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-4 คน รองลงมาร้อยละ 41.43 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 5-6 คน ร้อยละ 7.14 มีสมาชิกในครัวเรือน 1-2 คน และผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 2.86 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 7 คนขึ้นไป

ผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ครอบครัวของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบเป็นครอบครัวขนาดเล็ก ซึ่งเหมาะกับสภาวะเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบัน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	จำนวน (n = 70)	ร้อยละ
1 - 2	5	7.14
3 - 4	34	48.57
5 - 6	29	41.43
7 คนขึ้นไป	2	2.86
รวม	70	100.00

สมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย = 4 คน

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.38

จำนวนสมาชิกในครัวเรือนต่ำสุด = 1 คน

จำนวนสมาชิกในครัวเรือน = 7 คน

พรรณานะของผู้ปลูกยาสูบที่มีต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ

ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบ ในพรรณานะของผู้ปลูกยาสูบเป็นการศึกษาถึงพรรณานะของผู้ปลูกยาสูบที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบใน 4 ด้าน คือ 1) การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการผลิตยาสูบ 2) การแก้ไขปัญหาของเกษตรกร 3) การให้เกษตรกรจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และ 4) การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ สำหรับการวัดพรรณานะของผู้ให้ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับภารกิจที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมและมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบตามความคิดเห็นที่ตนมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมว่ามีพรรณานะต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ดังนี้ ตอบว่า “ดีมาก” = 5 คะแนน “ดี” = 4 คะแนน “พอใช้” = 3 คะแนน “น้อย” = 2 คะแนน “น้อยมาก” = 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์แปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีพรรณานะว่าพนักงานยาสูบมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ความรู้ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีพรรณานะว่าพนักงานยาสูบมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ความรู้ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีพรรณานะพนักงานยาสูบมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ความรู้ในระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีพรรณานะว่าพนักงานยาสูบมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ความรู้ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติว่าพนักงาน
ยาสูบมีความรู้ความสามารถใน
การปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ว่ามีความรู้
ในระดับน้อยมาก

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบต่อพนักงานยาสูบ
ทั้ง 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การถ่ายทอดความรู้

จากผลการวิจัยผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อพนักงานยาสูบว่า มีความสามารถในด้าน
การถ่ายทอดความรู้ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 คะแนนเฉลี่ยรวม 3.40 แสดงว่า
พนักงานยาสูบมีความสามารถการถ่ายทอดความรู้โดยรวมในระดับพอใช้ สำหรับรายละเอียด
ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของพนักงานยาสูบได้แยกพิจารณาเป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับ
จากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. การบรรยายและสรุปทำให้เข้าใจลึกซึ้ง

ผู้ให้ข้อมูล กลุ่มใหญ่ร้อยละ 47.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในเรื่องการบรรยายและสรุปทำให้เข้าใจลึกซึ้งในระดับดี รอง
ลงมาร้อยละ 34.29 มีความสามารถในระดับพอใช้ ร้อยละ 10.00 มีความสามารถระดับน้อยและ
ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 8.57 มีทัศนคติว่าพนักงานส่งเสริมยาสูบมีความสามารถในระดับดีมาก โดยมี
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.54 ซึ่งหมายถึงในทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า
พนักงานยาสูบมีความสามารถในการบรรยายและสรุปในเรื่องของการให้คำแนะนำการปลูก บำรุง
รักษา ยาสูบอยู่ในระดับดี

2. มีกิริยาท่าทางอารมณ์ดีทำให้รู้สึกเกรงใจหรือกลัวน้อยลง

ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งร้อยละ 54.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานยาสูบว่ามีกิริยาท่าทาง อารมณ์ดี ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกเกรงใจหรือกลัวน้อยลงในระดับดี
รองลงมาร้อยละ 25.72 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.85 มี
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานระดับน้อยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88
ซึ่งหมายถึง ในทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าพนักงานยาสูบมีกิริยาท่าทางอารมณ์ดีทำให้
ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกเกรงใจหรือกลัวน้อยลงในระดับดี

3. ยกตัวอย่างได้หลายตัวอย่างทำให้ผู้ที่สงสัยเกิดความเข้าใจ

ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งร้อยละ 50.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าสามารถยกตัวอย่างได้หลายตัวอย่างทำให้ผู้ที่สงสัยหรือไม่เข้าใจเกิดความเข้าใจในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 35.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 8.58 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 5.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.38 ซึ่งหมายถึง ในทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เห็นว่าพนักงานยาสูบสามารถตัวอย่างในระดับพอใช้ ซึ่งอาจจะตรงกับปัญหาที่ผู้ให้ข้อมูลได้พบทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจ

4. ตอบคำถามได้กระจ่างชัด

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ร้อยละ 41.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถตอบคำถามได้กระจ่างชัด ในระดับดี รองลงมาร้อยละ 38.57 มีความสามารถในระดับพอใช้ ร้อยละ 12.86 มีความสามารถในระดับน้อย ร้อยละ 5.71 มีความสามารถในระดับดีมาก และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.37 ซึ่งหมายถึงในทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบมีความสามารถตอบข้อซักถามของผู้ให้ข้อมูลได้ในระดับพอใช้

5. แสดงตัวอย่างวัสดุ ตัวอย่างวิธีปฏิบัติหรือทักษะให้เข้าใจ

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ร้อยละ 48.57 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง การแสดงตัวอย่างวัสดุ ตัวอย่างวิธีปฏิบัติหรือทักษะให้เข้าใจในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 31.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 11.42 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 4.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และน้อยมากเท่ากัน โดยมีเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.20 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถแสดงตัวอย่างวัสดุที่ใช้ในการปลูกยาสูบรวมถึงตัวอย่าง วิธีปฏิบัติ หรือทักษะเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจอยู่ในระดับพอใช้ อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานยาสูบได้สาธิตหรือนำตัวอย่างวัสดุหรือตัวอย่างวิธีปฏิบัติผู้ให้ข้อมูลอาจไม่เข้าใจแต่ไม่กล้าซักถาม

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการถ่ายทอดความรู้

	ระดับความรู้ความสามารถ										ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสามารถ
	ดีมาก (5)		ดี (4)		พอใช้ (3)		น้อย (2)		น้อยมาก (1)				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. การบรรยายและสรุปดีทำให้เข้าใจลึกซึ้ง	6	8.57	33	47.14	24	34.29	7	10.00	-	-	3.54	.79	ดี
2. มีกริยาท่าทางอารมณ์ดี ทำให้รู้สึกเกรงใจหรือกลัวน้อยลง	5	7.14	38	54.29	18	25.72	7	10.00	2	2.85	3.52	.88	ดี
3. ยกตัวอย่างได้หลายอย่างทำให้ผู้ที่สงสัยเกิดความเข้าใจ	4	5.71	25	35.71	35	50.00	6	8.58	-	-	3.38	.72	พอใช้
4. ตอบคำถามได้กระจ่างจัด	4	5.71	29	41.43	27	38.57	9	12.86	1	1.43	3.37	.83	พอใช้
5. แสดงตัวอย่างวัสดุ ตัวอย่างวิธีปฏิบัติหรือทักษะให้เข้าใจ	3	4.29	22	31.43	34	48.57	8	11.42	3	4.29	3.20	.86	พอใช้
คะแนนเฉลี่ยรวม											3.40	.61	พอใช้

หมายเหตุ: ความหมายคะแนนเฉลี่ยพรรณณะของผู้ให้ข้อมูลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบ

4.21-5.00 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดีมาก

3.41-4.20 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดี

2.61-3.40 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับพอใช้

1.81-2.60 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อยมาก

การแก้ไข้ปัญหา

จากผลการวิจัยผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อความสามารถของพนักงานยาสูบในเรื่องการแก้ไข้ปัญหา โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.33 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบมีความสามารถในการแก้ไข้ปัญหาในระดับพอใช้ สำหรับรายละเอียดความสามารถในการแก้ไข้ปัญหาของพนักงานยาสูบ ได้แยกพิจารณาเป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้

1. สนใจสอบถามหาสาเหตุของปัญหา

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ร้อยละ 38.57 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องสนใจสอบถามหาสาเหตุของปัญหาในระดับดี รองลงมาร้อยละ 32.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ ร้อยละ 12.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และน้อยเท่ากัน และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.85 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.45 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสนใจสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาการปลูกยาสูบในระดับดี

2. ตั้งข้อสังเกตในเรื่องที่มาของปัญหา และเลือกข้อสังเกตที่น่าจะเป็นจริงมาหาทางแก้

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ร้อยละ 34.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีการตั้งข้อสังเกตในเรื่องที่มาของปัญหา และนำข้อสังเกตที่น่าจะเป็นจริงมาหาทางแก้ไข ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 31.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 20.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 14.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.40 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่า มีความสามารถในการตั้งข้อสังเกตที่มาของปัญหาที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับและนำปัญหานั้นมาแก้ไข ในระดับพอใช้

3. มีใจจดจ่อพิจารณาสาเหตุปัญหาอย่างถี่ถ้วน รวมทั้งพิจารณาทางเลือกวิธีแก้

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ร้อยละ 45.72 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าสร้างนิสัยให้มีใจจดจ่อพิจารณาสาเหตุของปัญหาและพิจารณาวิธีแก้ไข้ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 27.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 14.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 12.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.38 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติ

ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีใจจดจ่อพิจารณาสาเหตุของปัญหาและพิจารณาถึงวิธีแก้ไขปัญหในระดับพอใช้

4. รับฟังข้อเสนอวิธีแก้หลายๆ วิธี

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 40.01 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ารับฟังข้อเสนอของผู้ให้ข้อมูลและวิธีแก้หลายๆวิธี ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 32.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 14.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก ร้อยละ 10.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และร้อยละ 2.85 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.32 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ารับฟังข้อเสนอแนะ และวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในระดับพอใช้

5. วิธีแก้ปัญหที่ได้ผลดีคราวนี้เป็นทางเลือกอันหนึ่งในคราวหน้ามิใช่จะใช้วิธีเดิมนี้ได้ตลอดไป

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 42.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องการแก้ไขปัญหที่ได้ผลดีครั้งนี้เป็นทางเลือกอันหนึ่งในคราวหน้ามิใช่จะใช้วิธีเดิมนี้ตลอดไป ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 38.57 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 8.57 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 5.76 มีทัศนคติในระดับดีมาก และร้อยละ 4.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.32 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่า พนักงานยาสูบแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในครั้งนี้นี้ซึ่งได้ผลดีแล้ว แต่ไม่ใช้จะใช้วิธีเดิมนำมาแก้ปัญหใหม่อีกต่อไป ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติในระดับ พอใช้

6. การแก้ไขปัญหต้องใช้ปัจจัยเวลา เงิน แรงงาน

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 41.42 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง การแก้ไขปัญหต้องใช้ปัจจัยเวลา เงิน แรงงาน ในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 35.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 11.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 7.15 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และร้อยละ 4.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.30 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อพนักงานยาสูบในเรื่องการแก้ปัญหต้องใช้ปัจจัยเวลาเงิน แรงงาน ฯลฯ หากตกลงใจเลือกทางออกที่ใช้ปัจจัยน้อยกว่าได้จึงจะลงมือในระดับพอใช้

7. ตัดสินเลือกวิธีที่ดีที่สุดมาทดลองแก้ปัญหานั้นๆ ดูก่อน

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 44.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องตัดสินเลือกวิธีที่ดีที่สุดมาทดลองแก้ปัญหานั้นๆ ดูก่อน ในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 30.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ในระดับดี ร้อยละ 15.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 8.57 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 1.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.28 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องการตัดสินเลือกวิธีที่ดีที่สุดมาทดลองแก้ปัญหานั้นๆ ดูก่อน

8. การแก้ปัญหาก็คือเลือกทางออกใหม่หากถูกต้องก็ขยายผลแก้ไขทั้งเรื่องใหม่

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 47.15 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติพนักงานในเรื่องการแก้ปัญหาก็คือเลือกทางออกใหม่ หากถูกต้องก็ขยายผลแก้ไขทั้งเรื่องใหม่ ในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 28.57 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 14.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 7.15 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 2.85 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.22 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องการแก้ปัญหาก็คือเลือกทางออกใหม่หากถูกต้องก็ขยายผลแก้ไขทั้งเรื่องใหม่ในระดับพอใช้

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการแก้ไขปัญหา

	ระดับความรู้ความสามารถ										ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสามารถ
	ดีมาก (5)		ดี (4)		พอใช้ (3)		น้อย (2)		น้อยมาก (1)				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. สนใจสอบถามสาเหตุของปัญหา	9	12.86	27	38.57	23	32.86	9	12.86	2	2.85	3.45	.97	ดี
2. มีการตั้งข้อสังเกตว่าปัญหานั้นมาจากเรื่องนั้นเรื่องนี้เลือกข้อสังเกตที่น่าจะเป็นจริงมาหาทางแก้	10	14.28	22	31.43	24	34.29	14	20.00	-	-	3.40	.96	พอใช้
3. สร้างนิสัยให้มีใจจดจ่อพิจารณาและสาเหตุปัญหาอย่างถี่ถ้วนรวมทั้งพิจารณาทางเลือกวิธีแก้ต่างๆ	9	12.86	19	27.14	32	45.72	10	14.28	-	-	3.38	.88	พอใช้
4. รับฟังข้อเสนอวิธีแก้หลายๆวิธี	7	10.00	23	32.86	28	40.01	10	14.28	2	2.85	3.32	.94	พอใช้
5. วิธีแก้ปัญหาที่ได้ผลดีคราวนี้เป็นทางเลือกอันหนึ่งในคราวหน้ามิใช่จะใช้วิธีเดิมนี้ได้ตลอดไป	4	5.71	27	38.57	30	42.86	6	8.57	3	4.29	3.32	.88	พอใช้
6. การแก้ปัญหาต้องใช้ปัจจัยเวลาเงิน แรงงาน ฯลฯ หากตกลงใจเลือกทางออกที่ใช้ปัจจัยน้อยกว่าได้จึงจะลงมือ	5	7.15	25	35.71	29	41.42	8	11.43	3	4.29	3.30	.92	พอใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	ระดับความรู้ความสามารถ										ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสามารถ
	ดีมาก (5)		ดี (4)		พอใช้ (3)		น้อย (2)		น้อยมาก (1)				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
7. ตัดสินเลือกวิธีที่ดีที่สุดมาทดลองแก้ปัญหาขนาดย่อยๆ ดูก่อน	6	8.57	21	30.00	31	44.29	11	15.71	1	1.43	3.28	.88	พอใช้
8. หากผิดไปก็เลือกทางออกใหม่ หากถูกต้องก็ขยายผลแก้ไขทั้งเรื่องใหม่	5	7.15	20	28.57	33	47.15	10	14.28	2	2.85	3.22	.88	พอใช้
คะแนนเฉลี่ยรวม											3.33	.70	พอใช้

หมายเหตุ: ความหมายคะแนนเฉลี่ยพรรณณะของผู้ให้ข้อมูลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบ

4.21-5.00 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดีมาก

3.41-4.20 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดี

2.61-3.40 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับพอใช้

1.81-2.60 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อยมาก

ด้านการให้ผู้ปลูกยาสูบจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากผลการวิจัยผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อพนักงานยาสูบว่า มีความสามารถในการด้านการให้ผู้ปลูกยาสูบจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.21 แสดงว่าพนักงานยาสูบมีความสามารถระดับพอใช้ สำหรับรายละเอียดความสามารถในการให้ผู้ปลูกยาสูบจัดหา และใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ได้แยกพิจารณาเป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับกับราคาเรื่องปุ๋ยนั้นๆ

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 40.01 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง การคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับกับราคาเรื่องปุ๋ยพนักงานยาสูบอธิบายชนิดและปริมาณปุ๋ยกับราคา ตลอดจนได้มีความเข้าใจมาก่อนพอควรในการตัดสินใจเลือกยาปราบศัตรูพืชตลอดถึงเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 32.85 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 15.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก ร้อยละ 7.15 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 4.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าการคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับกับราคาเรื่องปุ๋ยพนักงานยาสูบอธิบายชนิด และปริมาณปุ๋ยกับราคาตลอดถึงได้มีความเข้าใจมาก่อนพอควรในการตัดสินใจเลือกยาปราบศัตรูพืชตลอดถึงเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในระดับดี

2. ปรึกษาหารือกับผู้รู้กับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบถึงปัจจัยการผลิตที่น่าจะใช้ได้ดีที่สุด

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 40.01 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง การปรึกษาหารือกับผู้รู้กับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบ ถึงปัจจัยการผลิตที่น่าจะใช้ได้ดีที่สุด ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 35.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 14.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับ น้อย และผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 10.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องการปรึกษาหารือกับผู้รู้ และเพื่อนผู้ปลูกยาสูบ ถึงปัจจัยการผลิตที่น่าจะใช้ได้ดีที่สุดในระดับดี

3. แนะนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ราคายุติธรรม

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 47.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง แนะนำเครื่องมือที่ใช้เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ราคายุติธรรม ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 28.56 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับ ดี ร้อยละ 10.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และร้อยละ 7.15 มีทัศนคติในระดับน้อย และน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.27 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการแนะนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ราคายุติธรรม ในระดับพอใช้

4. จัดหาเอกสารแนะนำเครื่องมือเครื่องใช้มาให้ดูบ่อยๆ

ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง ร้อยละ 54.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องจัดหาเอกสารแนะนำเครื่องมือเครื่องใช้มาให้ดูบ่อยๆ ในระดับพอใช้ รองลงมาร้อยละ 14.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี และระดับน้อย ร้อยละ 11.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และร้อยละ 5.72 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.11 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องจัดหาเอกสารแนะนำเครื่องมือเครื่องใช้มาให้ดูบ่อยๆ ในระดับพอใช้

5. เครื่องมือเครื่องใช้นั้นใช้ง่ายซ่อมแซมง่ายทนทาน

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 35.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้นั้นใช้ง่ายซ่อมแซมง่ายทนทานในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 31.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 21.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 7.15 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก และร้อยละ 4.28 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.04 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้นั้นใช้ง่ายซ่อมแซมง่ายทนทาน ในระดับพอใช้

6. ร่วมมือกับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบในการรวมซื้อ รวมขายและใช้ทรัพยากรเครื่องมือเครื่องใช้ในรูปสหกรณ์แม้ไม่ถึงกับจดทะเบียนเป็นสหกรณ์นิติบุคคล

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 35.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องร่วมมือกับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบในการรวมซื้อ รวมขายและใช้ทรัพยากรเครื่องมือ เครื่องใช้ในรูปสหกรณ์แม้ไม่ถึงกับจดทะเบียนเป็นสหกรณ์นิติบุคคลในระดับดี รองลงมา ร้อยละ 31.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ ร้อยละ 18.59 มีทัศนคติต่อการ

ปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 11.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก และ ร้อยละ 2.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.00 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องร่วมมือกับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบในการรวมซื้อ รวมขายและใช้ทรัพยากรเครื่องมือ เครื่องใช้ในรูปสหกรณ์แม้ไม่ถึงกับจดทะเบียนเป็นสหกรณ์นิติบุคคลในระดับพอใช้



ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการให้ผู้ปลูกยาสูบจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

	ระดับความรู้ความสามารถ										ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสามารถ
	ดีมาก (5)		ดี (4)		พอใช้ (3)		น้อย (2)		น้อยมาก (1)				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับกับราคาเรื่องนี่ยันๆ พนักงานยาสูบอธิบายชนิดและปริมาณทำนุ้ยกับราคาตลอดถึงได้มีความเข้าใจมาก่อนพอควรในการตัดสินใจเลือกยาปราบศัตรูพืชตลอดถึงเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ	11	15.71	23	32.85	28	40.01	5	7.15	3	4.28	3.48	.98	ดี
2. ปรึกษาหารือกับผู้รู้กับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบถึงปัจจัยการผลิตที่น่าจะใช้ได้ดีที่สุด	7	10.00	25	35.71	28	40.01	10	14.28	-	-	3.41	.85	ดี
3. แนะนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ราคายุติธรรม	7	10.00	20	28.56	33	47.14	5	7.15	5	7.15	3.27	.99	พอใช้
4. จัดหาเอกสารแนะนำเครื่องมือเครื่องใช้มาให้ดูบ่อยๆ	8	11.43	10	14.28	38	54.29	10	14.28	4	5.72	3.11	.98	พอใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ระดับความรู้ความสามารถ										ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสามารถ
	ดีมาก (5)		ดี (4)		พอใช้ (3)		น้อย (2)		น้อยมาก (1)				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
5. เครื่องมือเครื่องใช้ที่ง่าย													
ซ่อมแซมง่ายทดแทน	3	4.28	22	31.43	25	35.71	15	21.43	5	7.15	3.04	.99	พอใช้
6. ร่วมมือกับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบในการรวมซื้อ รวมขายและใช้ทรัพยากรเครื่องมือ เครื่องใช้ในรูปสหกรณ์แม้ไม่ถึงกับจดทะเบียนเป็นสหกรณ์นิติบุคคล	2	2.86	25	35.71	22	31.43	13	18.59	8	11.43	3.00	1.06	พอใช้
คะแนนเฉลี่ยรวม											3.21	.73	พอใช้

หมายเหตุ: ความหมายคะแนนเฉลี่ยพรรณณะของผู้ให้ข้อมูลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบ

4.21-5.00 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดีมาก

3.41-4.20 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดี

2.61-3.40 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับพอใช้

1.81-2.60 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อยมาก

ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ

จากผลการวิจัยผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อพนักงานยาสูบว่า มีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.34 แสดงว่าพนักงานยาสูบมีความสามารถระดับพอใช้ สำหรับรายละเอียดความสามารถในการด้านการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ ได้แยกพิจารณาเป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้

1. รับปัญหาความต้องการทางข้อมูลไปหาคำตอบมาให้

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 47.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องการรับปัญหาความต้องการทางข้อมูลไปหาคำตอบมาให้ในระดับดี รองลงมา ร้อยละ 41.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ ร้อยละ 5.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 4.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 คะแนนเฉลี่ย 3.47 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่า การรับปัญหาความต้องการทางข้อมูลไปหาคำตอบมาให้ในระดับดี

2. ได้แนวทางเลือกสรรข้อมูลเก็บไว้เป็นทุนพิจารณาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 48.58 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง ได้แนวทางเลือกสรรข้อมูลเก็บไว้เป็นทุนพิจารณาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 37.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 7.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก ร้อยละ 5.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 คะแนนเฉลี่ย 3.42 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าได้แนวทางเลือกสรรข้อมูลเก็บไว้เป็นทุนพิจารณาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ในระดับดี

3. แยกแยะประเด็นปัญหาทำการเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 42.85 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่องแยกแยะประเด็นปัญหาทำการเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์ในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 32.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 12.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 10.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และ

ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.37 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าได้แยกแยะประเด็นปัญหาทำการเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์ในระดับพอใช้

4. ได้ข้อมูลทันเวลาทันสมัยเป็นจริงแท้ใช้ได้ประโยชน์

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 42.85 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง ได้ข้อมูลทันเวลาทันสมัยเป็นจริงแท้ใช้ได้ประโยชน์ในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 37.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 12.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ร้อยละ 5.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.32 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าได้ข้อมูลทันเวลาทันสมัยเป็นจริงแท้ใช้ได้ประโยชน์ในระดับพอใช้

5. ได้รับการแนะนำให้รู้แหล่งข้อมูลต่างๆ

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 41.43 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง ได้รับการแนะนำให้รู้แหล่งข้อมูลต่างๆ ในระดับพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 32.86 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี ร้อยละ 10.00 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และน้อย และร้อยละ 5.71 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.31 ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าได้รับการแนะนำให้รู้แหล่งข้อมูลต่างๆ ในระดับพอใช้

6. จัดประชุมสัมมนาผู้ผลิตใบยาสูบรวมปัญหา รวมปัญญาแก้ไข

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ร้อยละ 34.29 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเรื่อง การจัดประชุมสัมมนาผู้ผลิตใบยาสูบรวมปัญหา รวมปัญญาแก้ไข ในระดับดี และพอใช้ รองลงมา ร้อยละ 17.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย และร้อยละ 7.14 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และน้อยมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.17 ซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่าได้จัดประชุมสัมมนาผู้ผลิตใบยาสูบรวมปัญหา รวมปัญญาแก้ไขในระดับพอใช้

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ

	ระดับความรู้ความสามารถ										ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสามารถ
	ดีมาก (5)		ดี (4)		พอใช้ (3)		น้อย (2)		น้อยมาก (1)				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. รับปัญหาความต้องการทางข้อมูลไปหาคำตอบมาให้	3	4.29	33	47.14	29	41.43	4	5.71	1	1.43	3.47	.73	ดี
2. ได้แนวทางเลือกสรรข้อมูลเก็บไว้เป็นทุนพิจารณาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้	5	7.14	26	37.14	34	48.58	4	5.71	1	1.43	3.42	.77	ดี
3. แยกแยะประเด็นปัญหาทำการเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์	7	10.00	23	32.86	30	42.85	9	12.86	1	1.43	3.37	.88	พอใช้
4. ได้ข้อมูลทันเวลาทันสมัยเป็นจริงแท้ใช้ได้ประโยชน์	4	5.71	26	37.14	30	42.85	9	12.86	1	1.43	3.32	.82	พอใช้
5. ได้รับการแนะนำให้รู้แหล่งข้อมูลต่างๆ	7	10.00	23	32.86	29	41.43	7	10.00	4	5.71	3.31	.98	พอใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	ระดับความรู้ความสามารถ										ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสามารถ	
	ดีมาก (5)		ดี (4)		พอใช้ (3)		น้อย (2)		น้อยมาก (1)					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
6. จัดประชุมสัมมนาผู้ผลิตใบยาสูบ														
รวมปัญหา รวมปัญหาแก้ไข	5	7.14	24	34.29	24	34.29	12	17.14	5	7.14	3.17	1.03	พอใช้	
คะแนนเฉลี่ยรวม											3.34	.74	พอใช้	

หมายเหตุ: ความหมายคะแนนเฉลี่ยพรรณณะของผู้ให้ข้อมูลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบ

4.21-5.00 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดีมาก

3.41-4.20 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับดี

2.61-3.40 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับพอใช้

1.81-2.60 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความรู้ความสามารถในระดับน้อยมาก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ (SUMMARY AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย (Summary)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานยาสูบในทรศนะของผู้ปลูกยาสูบ ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมของผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ
2. เพื่อทราบถึงบทบาทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมยาสูบในทรศนะของเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ เกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ 7 ตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวน 140 คน เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนมากผู้วิจัยจึงมีการสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด สำหรับขนาดตัวอย่างนั้นผู้วิจัยคิดคำนวณจากสัดส่วนร้อยละ 50 ของจำนวนประชากรตามสูตรการคิดคำนวณของ ฉัตร ชำของ ในนำชัย ทนุผล (2538: 150) ซึ่งได้จำนวนประชากรทั้งสิ้น 70 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยยึดถือความสอดคล้องตามหลักการตรวจสอบ โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา จากนั้นได้นำแบบสอบถามในส่วนของทรศนะของผู้ปลูกยาสูบที่มีการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานส่งเสริมยาสูบ ไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) กับเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ ในอำเภอแมริม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 20 คน ผลการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ย 48 ปี อายุต่ำสุด 29 และสูงสุด 86 ปี ส่วนใหญ่จบประถมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า แหล่งรายได้ส่วนใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลการทำไร่ยาสูบ มีรายได้เฉลี่ยต่อปี 169,987 บาท รายได้สูงสุด 460,000 บาท และมีรายได้ต่ำสุด 10,000 บาท สภาพการถือครองที่ดินของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีที่ดินเป็นของตนเอง จำนวนที่ดินถือครองเฉลี่ย 11 ไร่ มีที่ดินมากที่สุด 24 ไร่ น้อยที่สุด 2 ไร่ ผู้ให้ข้อมูลมีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 1-2 คน มีสมาชิกมากที่สุด 7 คน น้อยที่สุด 1 คน

2. ทรรศนะของผู้ปลูกยาสูบที่มีต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ

ทรรศนะของผู้ปลูกยาสูบที่มีต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานยาสูบ ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าพนักงานส่งเสริมยาสูบ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ ทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการให้ผู้ปลูกยาสูบจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและธุรกิจ กล่าวคือ ประเด็นการถ่ายทอดความรู้ อันได้แก่ การบรรยายและสรุปทำให้เข้าใจลึกซึ้ง มีกริยาท่าทางอารมณ์ดีทำให้รู้สึกเกรงใจ หรือกลัวน้อยลง ผู้ปลูกยาสูบมีทรรศนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับดี ยกตัวอย่างได้หลายตัวอย่างทำให้ผู้ที่สงสัยเกิดความเข้าใจ ตอบคำถามได้กระจ่างชัด แสดงตัวอย่างวัสดุ ตัวอย่างวิธีปฏิบัติหรือทักษะให้เข้าใจ ผู้ปลูกยาสูบมีทรรศนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับพอใช้ ส่วนประเด็นด้านการแก้ไขปัญหา อันได้แก่ สนใจสอบถามสาเหตุของปัญหา การตั้งข้อสังเกตในเรื่องที่มาของปัญหาและเลือกข้อสังเกตที่น่าจะเป็นจริงมาหาทางแก้ ผู้ปลูกยาสูบมีทรรศนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับดี มีใจจดจ่อพิจารณาสาเหตุปัญหาอย่างถี่ถ้วน รวมทั้งพิจารณาทางเลือกวิธีแก้ รับฟังข้อเสนอวิธีแก้หลายๆ วิธี วิธีแก้ปัญหาที่ได้ผลดีคราวนี้เป็นทางเลือกอันหนึ่งในคราวหน้ามีใจจะใช้วิธีเดิมนี้อาจได้ตลอดไป การแก้ไขปัญหาต้องใช้ปัจจัย เวลา เงิน แรงงาน ตัดสินเลือกวิธีที่ดีที่สุดมาทดลองแก้ปัญหาขนาดย่อยๆ ดูก่อน การแก้ปัญหาหากผิดไปก็เลือกทางออกใหม่หากถูกต้องก็ขยายผลแก้ไขทั้งเรื่องใหม่ ผู้ปลูกยาสูบมีทรรศนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับพอใช้ ส่วนด้านการให้ผู้ปลูกยาสูบจัดหาและใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันได้แก่ คำนิ้งถึงประโยชน์ที่จะได้รับกับราคาเรื่องปุ๋ยนั้นๆ ปรีกษาหรือกับผู้รู้กับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบถึงปัจจัยการผลิตที่น่าจะใช้ได้ดีที่สุด

ผู้ปลูกยาสูบมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับดี และนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ราคายุติธรรม จัดหาเอกสารแนะนำเครื่องมือเครื่องใช้มาให้ดูบ่อยๆ เครื่องมือเครื่องใช้นั้นใช้งานง่ายซ่อมแซมง่ายทนทาน ร่วมมือกับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบในการรวมซื้อ รวมขายและใช้ทรัพยากรเครื่องมือเครื่องใช้ในรูปสหกรณ์แม้ไม่ถึงกับจดทะเบียนเป็นสหกรณ์นิติบุคคล ผู้ปลูกยาสูบมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับพอใช้ และด้านการให้ข้อมูลข่าวสารกับวิธีการและธุรกิจ อันได้แก่ รับผิดชอบต่อความต้องการทางข้อมูลไปหาคำตอบมาให้ ได้แนวทางเลือกสรรข้อมูลเก็บไว้เป็นทุนพิจารณาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ ผู้ปลูกยาสูบมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับดี ได้ข้อมูลทันเวลาทันสมัยเป็นจริงแท้ใช้ได้ประโยชน์ ได้รับการแนะนำให้รู้แหล่งข้อมูลต่างๆ จัดประชุมสัมมนาผู้ผลิตใบยาสูบรวมปัญหา รวมปัญหา แก้ไข ผู้ปลูกยาสูบมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบว่ามีความสามารถในระดับพอใช้

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานและผู้บริหารโรงงานยาสูบ เพื่อให้การปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบสอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร ในการศึกษาวิจัยการผลิตใบยาสูบต่อไปน่าจะหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม โดยชี้ดวงจำกัดอยู่เรื่องการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ และความคิดของพนักงานยาสูบที่ทำหน้าที่ในสนามดูแลและให้ความช่วยเหลือชาวไร่เกษตรกรผู้ผลิตใบยาสูบ ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ชี้ผลงานของพนักงานผู้ถ่ายทอดดูแลผู้ปลูกให้ปฏิบัติงาน มีความสามารถในระดับปานกลางหรือพอใช้แทบทุกเรื่อง จึงมีโอกาสดูแลศึกษาหาผลการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความชำนาญ ด้วยวิธีต่างๆ ที่คิดว่าก้าวหน้าลึกซึ้งมากขึ้น เช่น ใช้สื่อใช้เครื่องมือประกอบการสอนแนะนำที่ดีขึ้นกว่าที่เคยทำ
2. จากหลักการที่ว่า ผู้เรียนคือ เกษตรกรปลูกยาสูบถ้าจะรู้อะไรก็สอนเรื่องนั้น ตามความประสงค์ของเกษตรกรควรให้เกษตรกรเสนอแนะแบบวิธีการเรียนการสอนที่เกษตรกรชอบและช่วยผู้เรียนรู้โดยทางอ้อมจนกระทั่งให้เกษตรกรตั้งจุดประสงค์เอง เรียนรู้เอง พนักงาน

ยาสูบผู้ถ่ายทอด ทำตัวให้เข้าใจว่าเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือจึงนำศึกษาว่าจะขยายความอยากรู้ของผู้ปลูกยาสูบได้อย่างไรเช่น พาไปดูงานแหล่งอื่นที่มีความแตกต่างก้าวหน้าลดต้นทุนใช้เทคนิคใหม่ๆ ย้ำการรวมตัวคล้ายสหกรณ์เพื่อหาประโยชน์จากการดำเนินธุรกิจซื้อ-ขาย-บริการด้วยกัน เพื่อประหยัดรายจ่ายขยายรายได้ดั่งหวัง จัดแปลงสาธิตเพื่อหาคำตอบในปัญหาที่เกษตรกรตั้งข้อสงสัย

3. ด้านมีสัมพันธภาพระหว่างเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบอยู่แล้ว นำศึกษาต่อไป ทดลองต่อไปว่างานการใดที่เกษตรกรจะพึงพาอาศัยกันในกลุ่มผู้ผลิตใบยาที่มีไร่อยู่ใกล้กันได้บ้าง เช่น การป้องกันกำจัดศัตรูยาสูบ โดยกำหนดนัดหมายให้กระทำพร้อมทั่วถึงกันในกลุ่มผู้ผลิตใบยาที่มีไร่อยู่ ให้มีการ “เอาแรง” ผลัดกันใช้งานของกลุ่ม โดยไม่ต้องเสียเงินจ้าง ตั้งสหกรณ์บริการจัดซื้อปัจจัยมาจำหน่ายให้สมาชิก จัดเข้ารูปสหกรณ์ได้มากจ่ายมากตามสวนเรื่องเครื่องจักรเครื่องมือที่สมาชิก แต่ละรายไม่สามารถจะหามาใช้ได้ เช่น เครื่องจักรยนต์พ่นยา-ปุ๋ยแทรกเตอร์และเครื่องมือพลิกพื้นแปลงปลูกครั้งสำคัญ ในระยะจังหวะที่ควรกระทำ

พนักงานส่งเสริมการผลิตใบยาสูบของโรงงานยาสูบเป็นผู้สัมผัสและต้องกับชีวิตเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบอย่างใกล้ชิดแนบแน่นมาโดยตลอดเหมือนอย่างป้อนอาหารใส่ปาก (spon-fed) ได้มีพัฒนาการการถ่ายทอดเทคนิควิธีมาจนปัจจุบันก็ยังคงมีความทำชวนให้พัฒนากันไป

พนักงานส่งเสริมการผลิตยาสูบควรชี้แจงให้เกษตรกรผู้ผลิตทราบว่าการผลิตใบยาสูบผิดจากการผลิตผักที่เกษตรกรทั่วไปเข้าใจคือ จะใช้ปุ๋ยใช้ยาเคมีใดๆ ต้องคำนึงถึงว่าจะให้ได้ใบยาสูบมีคุณภาพดีคือ ไม่ใช่เอาน้ำหนักเป็นสำคัญแต่ต้องให้ได้ใบบางสีเขียวอมเหลือง บ่มแห้ง นุ่มนิ่มไม่กรอบไม่หนาเหมือนฟางข้าวหรือใบไม้แห้ง

การใส่ปุ๋ยต้องเลือกชนิด-ปริมาณ อย่างเคร่งครัด ตามจังหวะเวลาการกำจัดศัตรูแมลงดักทำพร้อมกัน พนักงานสนามของโรงงานยาสูบต้องทำงานหนัก-ละเอียดหมุมหมิมผิดจากสามัญสำนึก และความเคยชินที่เกษตรกรทั่วไปคุ้นเคย

4. ทรรศนะของเกษตรกรเกี่ยวกับปัจจัยการผลิตนั้นสะท้อนให้เห็นว่า

เป้าหมายที่เกษตรกรตั้งไว้คิดอย่างสามัญสำนึกธรรมดาก็คือ อยากรู้ได้กำไรและอยากขยายกิจการ เป็นสำคัญ พนักงานส่งเสริมการผลิตใบยาสูบจึงควรชี้ชวนให้คิดถึงข้อเสนอแนะให้ได้ผลรวมๆ กันไปดังนี้

ก. ชวนให้ร่วมมือคล้ายสหกรณ์ทั่วประเทศ เพื่อการซื้อถูก-ขายแพง เอาประโยชน์จากการต่อรองด้วย จำนวนปริมาณ หาดตลาดต่างประเทศรองรับผลผลิต

ข. ในอนาคตอันใกล้อาจจะถูกต่างชาติเข้ามาผลิตด้วยประเทศไทยเหมาะแก่การผลิต ก็ให้เกษตรกรรวมตัวกันเพื่ออำนาจต่อรอง และความเป็นธรรมในธุรกิจยาสูบ แต่ก่อนปิดประกาศไม่รับยาสูบต่างชาติเข้ามาและจัดให้มีการผูกขาดอาชีพเอาไว้ให้เกษตรกรโดยต่อมามีการเปิดแถมให้ยาสูบต่างชาติเข้ามาบ้างต่อไปคงจะเปิดเต็มที่มีการแข่งขันเต็มที่ และคงเล็กรัฐวิสาหกิจโรงงานยาสูบสักวันหนึ่ง

ค. โรงงานยาสูบไม่มีองค์กรช่วยเกษตรกรปลูกยาสูบแยกสาขาไปตามธุรกิจและวิชาการอย่างกรมกอกในกระทรวง ดังนั้น จึงถือว่าพนักงานของโรงงาน ด้านส่งเสริมเผยแพร่นี้ ต้องพัฒนาตนเองให้พัฒนาเกษตรกร ผลิตใบยาสูบให้มีความรู้ความสามารถทางการผลิต ใบยาสดและเทคนิคการรม รวมทั้งการทดลองพันธุ์อื่นๆ เท่าที่จะหามาได้จากวงการยาสูบโลก

ข้อเสนอดังกล่าวมาไม่เป็นเรื่อง “ฟุ้งเฟ้อ นอกเรื่อง” แต่อย่างไร น่าจะสนับสนุนให้ค้นคว้าวิจัย ธุรกิจการผลิต-จำหน่าย ยาสูบ รวมทั้งเรื่องเพื่อพร้อมรับสถานะภาพที่อาจเปลี่ยนไป อาจจะต้องแข่งขันทั้งภายในและในระดับนานาชาติ ควรปรับปรุงคุณภาพในยาสูบ

สรุปแล้วภาระหน้าที่และการเตรียมสำหรับอนาคต คงเป็นของพนักงานส่งเสริมเผยแพร่ โดยชี้แจงส่งเสริมประชาสัมพันธ์ในผู้ที่บริโภคได้เข้าใจถึงประโยชน์ของยาสูบ อาทิ คุณค่าในการนำยาสูบมาใช้ทำยาฆ่าแมลงปราบศัตรูพืช การใช้เป็นยารักษาโรค นำมาใช้มวนบุหรี่ในการใช้ผ่อนคลายความตึงเครียด โดยค้นคว้าทดลองส่งเสริมการปลูกยาสูบพันธุ์ใหม่ที่มีปริมาณของสารพิษและนิโคตินในใบยาน้อยลง รวมทั้งกรรมวิธีกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยมากขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (ไม่ระบุปีพิมพ์). **คู่มือการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ในฐานะผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในระดับตำบล ตามแผนชีวิตใหม่ของเกษตรกร.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

กীরติ บุญเจือ. 2522. **สารานุกรมปรัชญา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (ไม่ระบุปีพิมพ์). **นโยบายแนวทางดำเนินงาน และการปฏิบัติงานภาคสนาม โครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร, กรมส่งเสริมการเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

_____. 2523. **คู่มือเกษตรตำบล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ.

_____. 2526. **การประเมินผลโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตร.** (10 จังหวัด) ปี 2525. ฝ่ายติดตามและประเมินผล กองแผนงานและโครงการพิเศษ, กรมส่งเสริมการเกษตร.

_____. 2529. **รายงานผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภารกิจของเจ้าหน้าที่การเกษตรประจำตำบล ตามที่ได้รับมอบหมายกับที่ปฏิบัติจริง.** กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานและ โครงการพิเศษ, กรมส่งเสริมการเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

_____. 2531. **โครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร.** กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

จรรยา สุวรรณทัต. 2521. **พฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. 2524. การส่งเสริมการเกษตร: หลักการและวิธีการ. (พิมพ์ครั้งที่สาม)
กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงศักดิ์ สุรัฐติกุล. 2528. บทบาทของเกษตรอำเภอและเกษตรตำบลภาคตะวันตก
ตามระบบการฝึกอบรมและเขียนเขียน ภายใต้โครงการปรับปรุงระบบส่งเสริม
การเกษตรของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- เทพ พงษ์พานิช. 2527. หลักการส่งเสริมการเกษตร. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการ
เกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- เทียนเมฆ เอื้ออังกูร. 2531. การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทย
และครูภาษาไทยที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการ
พัฒนาการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. มหาสารคาม:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- นำชัย ทนผล. 2531. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: สาขาส่งเสริมการเกษตร,
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- บุญธรรม คำพอ. 2520. การศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้ยอมรับและไม่ยอมรับวิทยา
การเกษตรแผนใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณีมูลนิธิบูรณะชนบท หมู่ที่ 10 ตำบล
โพธิ์งาม อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม จิตอนันต์. 2530. "จิตวิทยาในการบริหารส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์."
(พิมพ์ครั้งที่สอง). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและ
สหกรณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุญสม วราเอกศิริ. 2539. **ส่งเสริมการเกษตรหลักและวิธีการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ปัญญา นิรัญรัมย์. 2529. **ความมีพื้นฐานการส่งเสริมการเกษตร**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์บริษัทสารมวลชน.

มานิต มานิตเจริญ. 2528. **พจนานุกรมไทยฉบับบัณฑิตยสถาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: ธนาคารพิมพ์.

มานิต พวงถนอมศรี. 2531. **การศึกษาทัศนระของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการสอนวิชาชีพครูของอาจารย์วิทยาลัยครูอุดรธานี**. อุดรธานี: รายงานการวิจัย, วิทยาลัยครูอุดรธานี

รุ่งเรือง อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2531. "แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 กับการพัฒนาการเกษตร". **รายงานการฝึกอบรม วิทยาการและบุคลากร ตามโครงการพัฒนาและฝึกอบรมการตลาดสินค้าเกษตร. รุ่นที่ 1 ประจำปี 2531 เรื่อง "ธุรกิจการเกษตรแบบครบวงจร"**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

โรงงานยาสูบ. 2541. **รายงานประจำปี 2541**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการคลัง, โรงพิมพ์ยูไนเต็ด โปรดักชั่น.

วสันต์ บุญลิขิต. 2523. **วิธีการและอุปกรณ์การส่งเสริมการเกษตร**. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.

วิทย์ เทียงบูรณธรรม. 2529. **พจนานุกรมอังกฤษไทย**. (ฉบับห้องสมุด). กรุงเทพมหานคร: ธนาคารพิมพ์.

วิเชียร แพทยาคม. 2531. **จิตวิทยาเบื้องต้นและสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารพิมพ์.

- วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. 2529. การสื่อสารการเกษตร. เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- วิรัชญ์ คงคะจันทร์. 2530. การส่งเสริมการเกษตร. ขอนแก่น: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, คณะเกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรัตน์ สมต่น. 2526. "วิชาการเพื่อการพัฒนาบทบาทหน้าที่ของผู้นำต่อการพัฒนาชนบท". ส่งเสริมการเกษตร. ฉบับที่ 12 ปีที่ 3 (ธันวาคม 2526): 18.
- วิจิตร อวาทกุล. 2527. หลักการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: O.S. PRINTING HOUSE CO., LTD.
- วีรศักดิ์ ปรกิติ. 2543. "ภารกิจและบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร." วารสารส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร. ฉบับที่ 3 ปีที่ 2 (พ.ศ. - ส.ค. 2532): 16-20.
- ศักดิ์ศิลป์ โชติสกุล. 2528. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมยาสูบประจำตำบลในจังหวัดภาคกลางที่อยู่ในโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรประเทศ ระยะที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สมศักดิ์ สุริโย. 2528. "บทบาทและบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม" เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 8-15 วิชาส่งเสริมการเกษตร และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สอาด มะโหรุาน. 2524. การศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบกับความเป็นจริงที่ปรากฏของคณะกรรมการในการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นของโรงเรียนและวิทยาลัยเกษตรกรรม. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. 2524. จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภาพ พิมพ์ทอง. 2525. ความคิดเห็นของแม่บ้านที่มีต่อโครงการส่งเสริมกิจกรรมแม่บ้านสมาชิกสหกรณ์ศึกษาเฉพาะหมู่บ้านศรีฐาน อ.ป่าจ้ว จ.ยโสธร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาพ วาดเขียน. 2525. เครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักษณะที่ดี ชนิด และวิธหาคคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

อนันต์ ศรีไธภา. 2527. หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

Anastasi, Anne. 1954. Psychological Testing. New York: The Macmillan Company, Collier-Macmillan Limited.

Hoult, F.T. 1969. Dictionary of Modern Sociology. Totawa, New Jersey: Little field, Adams & Co.

Webster's New World Dictionary of the American Language. 1966. New York: The world Publishing Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานโรงงานยาสูบในทรศณะของ
ผู้ปลูกยาสูบ ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ตอน 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม

คำชี้แจง กรุณาเติมคำลงในช่องว่าง และกาเครื่องหมาย [] ใน () หน้าข้อความของแต่ละ
คำถามตามความเป็นจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลเป้าหมาย

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ไม่ได้เรียนหนังสือ

() 5. จบ มศ.1-มศ.3 หรือเทียบเท่า

() 2. จบต่ำกว่า ป. 4

() 6. จบอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

() 3. จบ ป.4 หรือเทียบเท่า

() 7. จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() 4. จบ ป.5-ป.7 หรือเทียบเท่า

() 8. จบสูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านมีรายได้จากอะไรบ้าง และจำนวนเท่าใดในรอบปีที่ผ่านมา

แหล่งรายได้

จำนวนเงิน (บาท)

() 1. ทำไร่ยาสูบ

() 2. ทำนา

() 3. ทำสวน

() 4. เลี้ยงสัตว์

() 5. อื่นๆ ระบุ.....

รวมทั้งหมด

5. สภาพการถือครองที่ดินของท่านเป็นอย่างไรและมีจำนวนเท่าใด

- () 1. ที่ดินของตนเอง.....ไร่
- () 2. ที่ดินเช่า.....ไร่
- () 3. ที่ดินทำกินไม่เสียค่าเช่า.....ไร่
- รวมทั้งหมด.....ไร่

6. จำนวนสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด.....คน



ตอนที่ 2 ทัศนคติของผู้ปลูกยาสูบที่มีการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานเกษตร

จากการสังเกตการปฏิบัติงานส่งเสริมของพนักงานเกษตรที่ได้ปฏิบัติงานส่งเสริมยาสูบ ท่านคิดว่าพนักงานเกษตรมีความรู้ความสามารถในประเด็นต่างๆ ตามตารางข้างล่างนี้อย่างไร ท่านสามารถระบุคำตอบตามความคิดเห็นของท่านโดยกาเครื่องหมาย ลงในช่องคำตอบทางขวามือในตาราง

ข้อความ	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบว่ามีทักษะความรู้พอเพียงหรือว่าจะปรับปรุงขึ้นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>1. การถ่ายทอดความรู้</p> <p>1.1 บรรยายและสรุปดีทำให้เข้าใจลึกซึ้ง</p> <p>1.2 ตอบคำถามได้กระจ่างชัด</p> <p>1.3 ยกตัวอย่างได้หลายอย่างทำให้ผู้ที่สงสัยเกิดความเข้าใจ</p> <p>1.4 มีกริยาท่าทางอารมณ์ดี ทำให้รู้สึกเกรงใจหรือกล้าซักถาม</p> <p>1.5 แสดงตัวอย่างวัสดุ ตัวอย่างวิธีปฏิบัติ หรือทักษะให้เข้าใจ ถึงจับมือสอนให้ทำได้เอง</p> <p>2. การแก้ไขปัญหา</p> <p>2.1 สนใจสอบถามหาสาเหตุของปัญหา</p> <p>2.2 มีการตั้งข้อสังเกตว่าปัญหานั้นจะมาจากเรื่องนั้นเรื่องนี้ เลือกข้อสังเกตที่น่าจะเป็นจริงมาหาทางแก้</p> <p>2.3 สร้างนิสัยให้มีใจจดจ่อ พิจารณาและสาเหตุปัญหาอย่างถี่ถ้วน รวมทั้งพิจารณาทางเลือกวิธีแก้ต่างๆ</p> <p>2.4 รับฟังข้อเสนอวิธีแก้หลายๆ วิธี</p>					

ข้อความ	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบว่ามีทักษะความรู้พอเพียงหรือว่าจะปรับปรุงขึ้นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>2.5 ตัดสินเลือกวิธีที่ดีที่สุดมาทดลองแก้ปัญหาขนาดย่อยๆ คู่ก่อน</p> <p>2.6 หากผิดไปก็เลือกทางออกใหม่หากถูกต้องก็ขยายผลแก้ไขทั้งเรื่องใหม่</p> <p>2.7 การแก้ปัญหาต้องใช้ปัจจัยเวลา, เงิน, แรงงาน ฯลฯ หากตกลงใจเลือกทางออกที่ใช้ปัจจัยน้อยกว่าได้จึงจะลงมือ</p> <p>2.8 วิธีแก้ปัญหาที่ได้ผลดีคราวนี้เป็นทางเลือกอันหนึ่งในคราวหน้ามิใช่จะใช้วิธีเดิมนี้ได้ตลอดไป</p> <p>3. รู้จักจัดหาปัจจัยการผลิต ปุ๋ย, ยาฆ่าแมลง, เครื่องใช้เครื่องมือ ฯลฯ อย่างประหยัดแต่ได้ผล</p> <p>3.1 ปรึกษาหารือกับผู้รู้กับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบถึงปัจจัยการผลิตที่น่าจะใช้ได้ดีที่สุด</p> <p>3.2 คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับกับราคาเรื่องปุ๋ยนั้นๆ พนักงานเกษตรอธิบายชนิดและปริมาณทำปุ๋ย กับราคาตลอดถึงได้มีความเข้าใจมาก่อนพอควรในการตัดสินใจเลือกยาปราบศัตรูพืชตลอดถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ</p>					

ข้อความ	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ส่งเสริมยาสูบว่ามีทักษะความรู้พอเพียงหรือว่าจะปรับปรุงขึ้นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 ร่วมมือกับเพื่อนผู้ปลูกยาสูบในการ รวมซื้อ รวมขายและใช้ทรัพยากร เครื่องมือ เครื่องใช้ในรูปสหกรณ์แม้ไม่ ถึงกับจดทะเบียนเป็นสหกรณ์นิติบุคคล					
3.4 เครื่องมือเครื่องใช้ที่ง่ายซ่อมแซม ง่ายทนทาน					
3.5 จัดหาเอกสารแนะนำ เครื่องมือเครื่อง ใช้มาให้ดูบ่อยๆ					
3.6 แนะนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม กับการใช้ประโยชน์ราคายุติธรรม					
4. การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทคนิค การผลิตยาสูบและธุรกิจ					
4.1 ได้รับการแนะนำให้รู้แหล่งข้อมูลต่างๆ					
4.2 แยกแยะประเด็นปัญหาทำการเสาะ หาข้อมูลที่มีประโยชน์					
4.3 ได้ข้อมูลทันเวลาทันสมัยเป็นจริงแท้ ใช้ได้ประโยชน์					
4.4 ได้แนวทางเลือกสรรข้อมูลเก็บไว้เป็น ทุนพิจารณาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้					
4.5 รับปัญหาความต้องการทางข้อมูลไป หาคำตอบมาให้					
4.6 จัดประชุมสัมมนาผู้ผลิตใบยาสูบ รวมปัญหา รวมปัญญาแก้ไข					



ภาคผนวก ข.
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล: นายรณกร ลือราช
- วัน เดือน ปีเกิด: 26 มิถุนายน 2506
- จังหวัดที่เกิด: แพร่
- วุฒิการศึกษา:
 - มัธยมศึกษาตอนปลาย ร.ร.พิริยาลัย จ.แพร่ พ.ศ. 2523
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิชาเขตเกษตรน่าน จ.น่าน พ.ศ. 2528
 - เทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต (พืชศาสตร์)
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ พ.ศ. 2530
 - วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2543
- ประวัติการทำงาน:
 - พนักงานเกษตร 3 สถานีโบราณจ้าว จ.เพชรบูรณ์ พ.ศ. 2534-2537
 - พนักงานเกษตร 3 สถานีไบยาแมริม จ.เชียงใหม่ พ.ศ. 2537-2539
 - พนักงานเกษตร 4 (หัวหน้าสาย) สถานีไบยาแมริม จ.เชียงใหม่
พ.ศ. 2539-2542
 - พนักงานเกษตร 4 สถานีไบยาสันมหาพน จ.เชียงใหม่
พ.ศ. 2539-2542