

**แนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้
ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา**
Guidelines for developing agricultural learning areas of Chachoengsao Agricultural
Occupation Promotion and Development center

นางสาววิมลวรรณ แสงเพชร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ของแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) หาแนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 11 ราย รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ คือ การสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) สถานการณ์ของแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการสนทนากลุ่มพบว่า มีจุดแข็ง ได้แก่ มีความหลากหลายของแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้, ความร่วมมือของบุคลากร, มีวิทยากรมีทักษะ และความชำนาญ, มีการผลิตและสนับสนุนปัจจัยการผลิต และมีพื้นที่ 57 ไร่ในการทำแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จุดอ่อน ได้แก่ แปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้หลายแปลงมีการดำเนินงานมานาน ไม่ทันต่อสถานการณ์การเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ ชนิดพืชที่น่าสนใจ, เจ้าหน้าที่ที่ดูแลแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้บางคนยังขาดความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ โอกาส ได้แก่ พื้นที่ตั้งอยู่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, มีหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการหลายหน่วยงาน, สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงาน กปร.ได้, มีเกษตรกรเข้ามาศึกษาเรียนรู้ในแปลงเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อุปสรรค ได้แก่ ไม่มีงบประมาณในการพัฒนา/ดูแลแปลง โดยมีความต้องการงบประมาณในการพัฒนา/ดูแลแปลง และพัฒนาองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ และจากแบบสอบถาม พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรมีอายุเฉลี่ย 40.09 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.55 สาขาวิชาที่จบด้านส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 18.18 เท่ากับด้านพืชศาสตร์ มีอายุงานอยู่ในช่วง 3 - 6 ปี ร้อยละ 27.27 เท่ากับอายุงานอยู่ในช่วง 7 - 9 ปี ประสบการณ์/ระยะเวลาในการปฏิบัติงานดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้เฉลี่ย 4.73 ปี และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 81.8 ปัญหาในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ขาดความเชี่ยวชาญในการดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.82), เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) 2) ด้านแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ แปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้มีการดำเนินงานมานาน เสื่อมสภาพ ทรุดโทรม (ค่าเฉลี่ย 3.82) 3) ด้านหน่วยงานและนโยบาย ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการพัฒนา/ดูแลแปลง (ค่าเฉลี่ย 4.27) และ 2) แนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ควรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ และเสนอของบประมาณในการดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้จากแหล่งงบประมาณอื่น

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, แปลงเรียนรู้, ฉะเชิงเทรา

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ ทดสอบ ประยุกต์ พัฒนา เทคโนโลยีและองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนาแปลงสาธิตและแปลงเรียนรู้ให้เป็นต้นแบบ และพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิต การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า ส่งเสริมและถ่ายทอด เทคโนโลยีด้านการผลิตและการจัดการผลผลิตที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ เป็นศูนย์กลางในการรวบรวม การผลิต การขยายกระจายพันธุ์พืช และแมลงเศรษฐกิจ เพื่อใช้ในงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร ฝึกอบรมอาชีพการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เกษตรกร และผู้สนใจทั่วไป ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร วิชาการด้านการเกษตรและสนับสนุนปัจจัยการผลิตที่จำเป็น รวมทั้งให้บริการทางการเกษตรอื่น ๆ ตาม ศักยภาพของศูนย์ฯ (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2567)

ปัจจุบันแปลงสาธิตหรือแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ยังขาดประสิทธิภาพในหลายด้าน จึงควรหาแนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ของแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัด ฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร: ทราบสถานการณ์และแนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขับเคลื่อนงานต่อไป
2. ประโยชน์ต่อเกษตรกร: เกษตรกรและผู้สนใจที่เข้ามาเรียนรู้ในแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จังหวัดฉะเชิงเทราที่ได้รับการพัฒนา ได้รับความรู้และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในพื้นที่ของตนเองได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัด ฉะเชิงเทรา มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในเรื่อง แปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ขอบเขตด้านประชากร เจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 11 ราย
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

การตรวจสอบเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ศึกษาการตรวจสอบเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นสาระสำคัญ ประกอบด้วย

1. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา (2567) ระบุว่า ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2523 เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากาเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง กรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีพื้นที่ 57 ไร่ ตั้งอยู่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปี พ.ศ. 2523 เริ่มดำเนินการครั้งแรก โดยใช้ชื่อศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์พืชสวนฉะเชิงเทรา กองส่งเสริมพืชพันธุ์ กรมส่งเสริมการเกษตร

ปี พ.ศ. 2534 มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการของกองส่งเสริมพืชพันธุ์เป็นกองส่งเสริมพืชสวน กรมส่งเสริมการเกษตร

ปี พ.ศ. 2537 กรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2537-2539) โดยให้ศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์พืชสวนฉะเชิงเทรา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคตะวันออก จังหวัดระยอง กรมส่งเสริมการเกษตร

ปี พ.ศ. 2545 ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา (พืชสวน) สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร

ปี พ.ศ. 2553 มติคณะรัฐมนตรีได้ทำการปฏิรูประบบราชการ ศูนย์ได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา (พืชสวน) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากาเกษตรการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง กรมส่งเสริมการเกษตร

ปี พ.ศ. 2557 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน โดยให้เปลี่ยนชื่อเป็น ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากาเกษตรการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง กรมส่งเสริมการเกษตร ให้เป็นศูนย์สหวิชา โดยให้ครอบคลุมองค์ความรู้ที่มีความเหมาะสมในพื้นที่รับผิดชอบ

โดยศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีพื้นที่รับผิดชอบ 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และนครนายก

มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ ทดสอบ ประยุกต์ พัฒนาเทคโนโลยีและองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนาแปลงสาธิตและแปลงเรียนรู้ให้เป็นต้นแบบ และพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิต การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า

2) ส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการผลิตและการจัดการผลผลิตที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่

3) เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมการผลิต การขยายกระจายพันธุ์พืช และแมลงเศรษฐกิจเพื่อใช้ในงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร

4) ฝึกอบรมอาชีพการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เกษตรกร และผู้สนใจทั่วไป

5) ให้บริการข้อมูล ข่าวสารวิชาการด้านการเกษตรและสนับสนุนปัจจัยการผลิตที่จำเป็น รวมทั้งให้บริการทางการเกษตรอื่น ๆ ตามศักยภาพของศูนย์ฯ

6) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. แปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ที่สำคัญ ด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) การปลูกมะนาว
- 2) การขยายพันธุ์พืช
- 3) การส่งเสริมการผลิตการใช้จุลินทรีย์ในการควบคุมศัตรูพืช
- 4) เกษตรอัจฉริยะ
- 5) การปลูกพืชไม่ใช้ดิน
- 6) ไม้ผล ได้แก่ มะขามเปรี้ยวยักษ์ มะม่วง มะปรางหวาน มะยงชิด
- 7) ชันโรง แมลงผสมเกสร
- 8) สมุนไพร
- 9) พืชผัก
- 10) ไม้ประดับ

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

3.1 ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524) ให้ความหมาย ของความคิดเห็นว่า เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดเห็นประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐาน พิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป

สุชา จันทร์อม (2520) กล่าวว่า ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่าเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลแต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติคนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและความคิดเห็นจะเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

อุทัย หิรัญโต (2526) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับคือผิวเผินก็มีลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้นเป็นความคิดเห็นลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานานเป็นความคิดทั่วไปไม่เฉพาะอย่างซึ่งมีประจำของบุคคลทุกท่านส่วนความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่างมีอยู่เป็น เวลาอันสั้นเรียกว่า Opinion ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ความรู้แห่ง อารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว

ดวงอุมา โสภา (2551) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกความรู้สึกนึกคิดของบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่มากระทบความรู้สึกภายใน ซึ่งความรู้สึกภายใน อาจได้แก่ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยมและอคติ ที่มี ในตัวบุคคลนั้น เพื่อให้บุคคลอื่นได้รับรู้ รวมทั้งแนวทางปฏิบัติหรือท่าทีของพฤติกรรมตอบสนองในเชิงบวก หรือลบ หรือในลักษณะชอบ ไม่ชอบ หรือเฉยๆ

ธณิศวรร จิตขวัญ (2542) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นหมายถึงความเชื่อหรือการลง ความเห็นซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่ได้รับทราบ

อาจกล่าวได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อหรือค่านิยมของแต่ละบุคคล

3.2 ประเภทของความคิดเห็น

Remmer, (1954) อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภา, (2551) ได้จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประการ ด้วยกัน คือ

3.2.1 ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ทิศทางบวกสุดได้แก่ความรักจนหลงทิศทิศทางลบสุดได้แก่ความรังเกียจความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

3.2.2 ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้นเช่นความรู้ความเข้าใจในทางที่ดีชอบยอมรับเห็นด้วยความรู้สึกรู้สึกความเข้าใจในทางที่ดีไม่ได้แก่ไม่ชอบไม่ยอมรับไม่เห็นด้วย

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ดวงอุมา โสภา (2551) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันไว้ดังนี้

3.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกายคือเพศอวัยวะความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆคุณภาพของสมอง

2) ระดับการศึกษาการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่างๆมากขึ้นและคนที่มีความรู้มากก็จะมีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผล

3) ความเชื่อค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

4) ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

3.3.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1) สื่อมวลชนได้แก่วิทยุโทรทัศน์หนังสือพิมพ์ฯลฯสิ่งต่างๆเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคลเป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆของแต่ละบุคคล

2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆหรือสิ่งต่างๆที่บุคคลแต่ละคนได้รับทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3.4 การวัดความคิดเห็น

วัลลภรัฐ ฉัตรานนท์ (2545) ได้เขียนในเอกสารประกอบการเรียนการสอนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดว่ามาตรวัดเจตคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย มี 4 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นโดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้ามเช่นดี-เลวขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

2. วิธีลิเคิร์ทสเกล (Likert scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุดเพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่ายประหยัดเวลาผู้ตอบเวลาผู้ตอบแบบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบโดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +1 +10 -1 -2 ตามลำดับ

3. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับทัศนคติสูง-ต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่ำสุดหรือสูงสุดและแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

4. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิดหรือทัศนคติไปในทางเดียวและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

การวัดความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้ เลือกใช้แบบวัดความคิดเห็นโดยใช้วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) เพื่อที่จะประเมินค่าความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

4. งานวิจัยๆ ที่เกี่ยวข้อง

วรรณรีย์ คนขยัน และคณะ (2564) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ส่วนมาก เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.1 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 48.9 มีประสบการณ์ในการทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 26.9 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.3 โดยสำเร็จการศึกษาในสาขาเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 62.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ด้านการส่งเสริมการแปรรูปทางการเกษตร มีความต้องการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) และด้านการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91)

วรรณรีย์ คนขยัน (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และนักวิชาการเกษตร จากกลุ่มตัวอย่าง 368 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวนมากที่สุด 252 คน ว่าปัญหาการฝึกอบรมความรู้ทักษะด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างจริงจังยังมีไม่เพียงพอ มีความรุนแรงในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับวางแผนการพัฒนาความรู้ให้กับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุด 256 คน ว่าควรมีจัดเวทีแลกเปลี่ยนระหว่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในแต่ละอำเภอจังหวัด เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน และรูปแบบการพัฒนาความรู้ที่ตรงกับความต้องการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และนักวิชาการเกษตร คือ การฝึกอบรมแบบการเรียนรู้จากเครื่องจำลองสถานการณ์จริง มากที่สุด 248 คน

พันธ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ (2559) กล่าวไว้ว่านโยบายกรมส่งเสริมการเกษตรมุ่งเน้นการดำเนินงานตามแนวยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกร และพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าเกษตรและความมั่นคงอาหาร ขณะที่ภารกิจที่สำคัญที่สุดที่กรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการ คือ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการดำเนินนโยบาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในช่วงเริ่มต้นก่อนการปฏิบัติงานมีน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพร้อมก่อนการเริ่มทำงานจริงในพื้นที่จึงต้องมาเรียนรู้ในพื้นที่เป็นหลัก และนักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเกษตรกร

ทรงวุฒิ เชื้ออินตะ (2549) ศึกษาการใช้ประโยชน์ที่ดินและศักยภาพของพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาในโครงการสถานีพัฒนาการเกษตรที่สูงตามพระราชดำริ ดอยอมพาย พบว่าโครงการฯ จัดอยู่ในพื้นที่เหมาะสมต่อการพัฒนามากร้อยละ 52.51 ส่วนพื้นที่ที่เหลือน้อยร้อยละ 47.49 มีศักยภาพเหมาะสมในการพัฒนาปานกลาง โดยชนิดพืชที่โครงการฯ สาธิตและส่งเสริมให้ราษฎรในปัจจุบันมีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เช่น ข้าว ถั่วแดง กาแฟ ไม้ตง หั้วหอม เป็นต้น

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ

1. ประชากร

เจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 11 ราย

2. กลุ่มตัวอย่างและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เก็บตัวอย่างทั้งหมดจากประชากรเจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 11 ราย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือวิจัย คือ

1) การสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของการดำเนินการแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

2) แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัญหาในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) แบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การประเมินความคิดเห็น ใช้เกณฑ์ในการประเมินค่าเฉลี่ยในระดับต่างๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

1. สถานการณ์ของแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 1.1 การสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

จุดแข็ง ได้แก่ มีความหลากหลายของแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้, ความร่วมมือของบุคลากร, มีวิทยากรมีทักษะ และความชำนาญ, มีการผลิตและสนับสนุนปัจจัยการผลิต และมีพื้นที่ 57 ไร่ ในการทำแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

จุดอ่อน ได้แก่ แปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้หลายแปลงมีการดำเนินงานมานาน ไม่ทันต่อสถานการณ์การเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ ชนิดพืชที่น่าสนใจ, เจ้าหน้าที่ที่ดูแลแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้บางคนยังขาดความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ

โอกาส ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, มีหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการหลายหน่วยงาน, สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงาน กปร.ได้, มีเกษตรกรเข้ามาศึกษาเรียนรู้ในแปลงเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค ได้แก่ ไม่มีงบประมาณในการพัฒนา/ดูแลแปลง

ส่วนที่ 1.2 แบบสอบถาม

1) ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.60 อายุเฉลี่ย 40.09 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.55 สาขาวิชาที่จบด้านส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 18.18 เท่ากับด้านพืชศาสตร์ ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 54.55 มีอายุงานอยู่ในช่วง 3 - 6 ปี ร้อยละ 27.27 เท่ากับอายุงานอยู่ในช่วง 7 - 9 ปี ประสบการณ์/ระยะเวลาในการปฏิบัติงานดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้เฉลี่ย 4.73 ปี และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 81.8

2) ปัญหาในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิจัย พบว่า

2.1) ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ขาดความเชี่ยวชาญในการดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.82), เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82), เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้ในการดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.73), เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

2.2) ปัญหาด้านแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เมื่อแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ แปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ มีการดำเนินงานมานาน เสื่อมสภาพ ทรุดโทรม (ค่าเฉลี่ย 3.82), ขาดความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนา/ดูแลแปลง (ค่าเฉลี่ย 3.73), แปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ไม่ทันต่อสถานการณ์เทคโนโลยีความรู้ด้านการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.64), องค์ความรู้ที่มียังไม่ตอบสนองต่อความต้องการเรียนรู้

ของเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 3.55), แปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ยังขาดความพร้อมในเข้ามาเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.45), หลักสูตร/กิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ขาดความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.27), ขาดสื่อในการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.18), ปัญหาโรคและแมลงศัตรูพืช (ค่าเฉลี่ย 3.09)

2.3) ปัญหาด้านหน่วยงานและนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ขาดงบประมาณในการพัฒนา/ดูแลแปลง (ค่าเฉลี่ย 4.27), จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.55), ขาดการเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.45), ขาดการเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.45), คนงานที่ใช้ในการพัฒนา/ดูแลแปลงไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

2. แนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิจัยด้านข้อเสนอแนะในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

1) ข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.34) เมื่อแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.55), มีการถ่ายทอดความรู้ภายในศูนย์ฯ จากผู้มีประสบการณ์และความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.55), เจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.27), การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

2) ข้อเสนอแนะด้านแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีการผลิตและสนับสนุนปัจจัยการผลิตที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.91), พัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เทคโนโลยีความรู้ด้านการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.64), จัดหลักสูตร/กิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ให้มีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.64), มีการสอบถามความต้องการเรียนรู้ด้านการเกษตรของเกษตรกร (3.55), พัฒนาสถานที่ให้เหมาะสมในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.55), มีการจัดทำสื่อเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ (ป้าย, เอกสาร, อินโฟกราฟิก ฯลฯ) (ค่าเฉลี่ย 3.55), เพิ่มความหลากหลายของแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

3) ข้อเสนอแนะด้านหน่วยงานและนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.00), เสนอของบประมาณในการดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้จากแหล่งงบประมาณอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.00), จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการพัฒนา/ดูแลแปลง (ค่าเฉลี่ย 4.27) อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในหลายปีที่ผ่านมาศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ จุดเรียนรู้ แปลงแม่พันธุ์ โรงเรือนเพาะชำ แปลงทดสอบ และอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ควรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรหลายคนมีอายุงานยังน้อย และจบการศึกษาในสาขาวิชาที่หลากหลาย หลายคนไม่ได้จบการศึกษาตรงกับภารกิจหน้าที่ในด้านการพัฒนา/ดูแลแปลงเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณรีย์ คนขยัน (2561) ที่พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และนักวิชาการเกษตร จากกลุ่มตัวอย่าง 368 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวนมากที่สุด 252 คน ว่าปัญหาการฝึกอบรมความรู้ทักษะด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างจริงจังยังมีไม่เพียงพอ มีความรุนแรงในระดับมาก และสอดคล้องกับ พันธุ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ (2559) ที่กล่าวว่า นโยบายกรมส่งเสริมการเกษตรมุ่งเน้นการดำเนินงานตามแนวยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกร และพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าเกษตร และความมั่นคงอาหาร ขณะที่ภารกิจที่สำคัญที่สุดที่กรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการ คือ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการดำเนินนโยบาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในช่วงเริ่มต้นก่อนการปฏิบัติงานมีน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพร้อมก่อนการเริ่มทำงานจริงในพื้นที่จึงต้องมาเรียนรู้ในพื้นที่เป็นหลัก และนักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเกษตรกร

และมีข้อเสนอแนะให้ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราเสนอของบประมาณในการดูแลและพัฒนาแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้จากแหล่งงบประมาณอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.00) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราตั้งอยู่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สามารถเขียนของบประมาณจากแหล่งอื่นๆ เช่น สำนักงาน กปร. ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการในการนำผลวิจัยไปใช้

แนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลการวิจัย พบว่าควรมีการเห็นความสำคัญของพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแปลงเรียนรู้/จุดเรียนรู้ เพื่อให้มีองค์ความรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และจัดสรรงบประมาณในการดูแล/พัฒนาแปลงเพื่อให้มีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จากเจ้าหน้าที่ (ด้านการเกษตร) ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราเท่านั้น ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราจากประชากรอื่นๆ เช่น เกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้อ้างอิงในการพัฒนาแปลงเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้สอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้ของเกษตรกรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Remmer, H.H.. 1954. อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภาก. 2551. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดวงอุมา โสภาก. 2551. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทรงวุฒิ เชื้ออินตะ. 2549. การใช้ประโยชน์ที่ดินและศักยภาพของพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาในโครงการสถานีวิจัยการเกษตรที่สูงตามพระราชดำริ ดอยอมพาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่). สืบค้นจากhttp://webpac.library.mju.ac.th:8080/mm/fulltext/thesis/2550/songwut_chueinta/fulltext.pdf
- ธณิศวรร จิตขวัญ. 2542. ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ. 2559. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย: กรณีศึกษา พื้นที่ภาคกลาง. สืบค้นจาก <https://www.thaiscience.info/journals/Article/TKJS/10983807.pdf>
- เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. 2551. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เท็กซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา . ม.ป.ป.. บทที่ 6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. สืบค้น 30 กันยายน 2567. จาก <https://human.skru.ac.th/research/datafile/6-13.PDF>
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2524. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์การพิมพ์.
- วรรณรีย์ คนขยัน และคณะ. 2564. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร. วารสารเกษตรพระจอมเกล้า. ปีที่ 39 (ฉบับที่ 3). 231 - 238. สืบค้น 30 กันยายน 2567. จาก <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/agritechjournal/article/download/252502/172736>
- วรรณรีย์ คนขยัน. 2561. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (เกษตรเขตร้อน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ). สืบค้น 30 กันยายน 2567. จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- วัลลภ รัฐฉัตรนนท์. 2545. เอกสารประกอบการเรียนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา. 2567. รายงานผลการปฏิบัติงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทางการเกษตร ประจำปี 2567. (อัดสำเนา)
- สุชา จันทร์เอม. 2520. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิตยา อินเตอร์เนชั่นแนล.
- อุทัย หิรัญโต. 2526. สารานุกรมศัพท์ สังคมวิทยา-มนุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.