

การศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่

The Motivation and Environment Affecting Decision to Return to Farm Land among New Generation Farmers

ทศพร หวังภูกลาง (Thasaphon Wangphuklang) เกวลิน เศรษฐกร (Kevalin Setthakorn)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าร่วมโครงการทายาทเกษตรกรมืออาชีพรุ่นที่ 1-6 ภายใต้การดูแลของมูลนิธิอาจารย์จำเนียรสาระนาถ(มจส.) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธ.ก.ส.) และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(มสธ.) จากทั่วประเทศ ที่มีอายุระหว่าง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 196 คน จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie Morgan (1970) ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลวิจัยพบว่าเกษตรกรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 ถึง 29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานอยู่ในภาคการเกษตร 1 ถึง 5 ปี ที่ตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรเพราะครอบครัวและ ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.79 ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ย 4.04 และปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่มีค่าเฉลี่ย 4.05

จากการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่ไม่แตกต่างกัน อายุ และอายุงานในภาคการเกษตรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ r เท่ากับ .569 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 31.60 (Adjusted $R^2 = .316$)

สภาพแวดล้อม ทั้งสิ้นมี 4 ตัวแปร โดยมีตัวแปรเพียง 1 ตัว ที่มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมย่อย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ r เท่ากับ .560 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 29.90 (Adjusted $R^2 = .299$)

คำสำคัญ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม เกษตรกรรุ่นใหม่

Abstract

The objective of this research was to study personal factors, motivation and environment affecting the decision to return to farm land among new generation farmers. The population of this study was 400 new generation farmers participating in the project "Professional Farming Descendants", Batch 1-6 under the supervision of Chamnien Saranaga Foundation and Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) and Sukhothai Thammathirat Open University (STOU) nationwide. They were 20 years old or older. Based on table of Krejcie Morgan (1970), the sample size was determined to be 196. A questionnaire was used as a research instrument to collect data. Data collected were then analyzed using statistical software packages. The

statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis with a given statistical significance level of 0.05. The research results indicated that most of the samples were males aged 25 to 29 years old, graduated with a bachelor's degree, and had 1-5 years of farming experience. The reason behind their decision to return to farm land was to continue family farming. Motivation factors affecting their decision to return to farm land were at a high level. A mean of motivation factors was 3.79 while a mean of hygiene/maintenance factors was 4.04. A mean of environmental factors was 4.05.

In addition, the samples with different gender, educational level, influential person had indifferent decision to return to farm land. However, the samples with different age and years of farming experiences had different decision to return to farm land with a statistical significance level of 0.05. Hygiene/maintenance factors influenced decision to return to farm land with the multiple correlation coefficient r of .569. These factors could explain 31.60 % of the variance in the relationship (Adjusted $R^2 = .316$).

Finally, of all four environmental factors, only one factor influenced decision to return to farm land, which was sub-environment with the multiple correlation coefficient r of .560. These factors could explain 29.90 % of the variance in the relationship (Adjusted $R^2 = .299$).

Keywords: Motivation, Environment, New generation farmers

บทนำ

ปัจจุบันในหลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะประชากรในภาคการเกษตร ซึ่งพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ในหลายประเทศทั่วโลกอยู่ในวัยสูงอายุด้วยเช่นกัน โดยจากตัวอย่างเกษตรกรในภูมิภาคเอเชีย เช่น ฟิลิปปินส์ และญี่ปุ่น พบว่า เกษตรกรมีอายุเฉลี่ย 57 ถึง 66 ปี หรือเกษตรกรในสหรัฐอเมริกาที่มีอายุเฉลี่ย 58.3 ปี ในขณะที่เกษตรกรในแอฟริกามีอายุเฉลี่ย 60 ปี ส่วนเกษตรกรในออสเตรเลียมีอายุเฉลี่ยมากกว่า 53 ปี (Whitebrook, 2016) เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงประชากรภาคการเกษตรของไทยที่พบว่า เกษตรกร มีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยสูงอายุด้วย โดยจากข้อมูลสถานะเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรในปีเพาะปลูก 2558 และ 2559 แรงงานภาคการเกษตรของประเทศไทยมีอายุเฉลี่ย 56 ปี (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2560) และ จากสถิติฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรในปี 2559 พบว่าหัวหน้าครัวเรือนเกษตรกรกว่าครึ่งหนึ่ง ร้อยละ 57.88 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559) และในทางตรงข้าม จากสถิติปี 2560 หัวหน้าครัวเรือนเกษตรกรที่เป็น คนรุ่นใหม่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีเพียงร้อยละ 26.78 (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2561)

ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงปัญหานี้และได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและพัฒนาเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร ให้มีความสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะมีผลต่อความยั่งยืนต่อภาคการเกษตรไทยต่อไปในอนาคต โดยภาครัฐได้มีการกำหนดนโยบายพัฒนาเกษตรกร และขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการเกษตร ซึ่งสอดคล้องตามกรอบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ ส่วนหนึ่ง เนื่องจากสถานะของการเปลี่ยนแปลงประชากรภาคการเกษตรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับบุตรหลานของเกษตรกรหรือคนรุ่นใหม่ไม่นิยมประกอบอาชีพเกษตรกรรม เนื่องจากมีทัศนคติในเชิงลบต่ออาชีพเกษตรกรรมหลายประการ หากไม่มีการสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ขึ้นมาทดแทน อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านอาหาร และด้านเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ภาครัฐจึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้น และได้กำหนดนโยบายสนับสนุนเพื่อสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคการเกษตร โดยขับเคลื่อนนโยบายผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ภายใต้หน่วยงานและการบูรณาการความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน โดยที่ผ่านมามีภาครัฐมีบทบาทต่อการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ และทักษะในด้านการผลิต การบริหารจัดการ การตลาด การสร้างเครือข่าย การสร้างโอกาสในการเข้าถึงที่ดิน และการสนับสนุนสินเชื่อให้กับเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงส่งเสริมความรู้ เพื่อพัฒนาต่อยอดให้เกษตรกรรุ่นใหม่ (สุภัทร คำมุงคุณ ,2562)

อาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่เหนื่อยยาก คือทั้งเหนื่อยและยากจน ทำเท่าไรก็ไม่รวยเสียที มีแต่หนี้ท่วมตัว แต่ยังมีพ่อแม่รอคอยอยู่ได้ จึงไม่มีใครมีใครส่งเสริมลูกหลานให้ร่ำเรียนสูงๆ มาเพื่อประกอบอาชีพเกษตรกรรม แม้เกษตรกรรุ่นพ่อแม่จะปลูกฝังให้ลูกหลานให้เรียนสูงๆ จบมาเป็นเจ้าคนนายคน ให้สอบเข้ารับราชการ หรือทำงานบริษัท เพื่อจะได้มีชีวิตสบาย มีบ้านมีเงินมีฐานะ มีสวัสดิการเบิกข้าราชการพยาบาล และค่าเล่าเรียนลูกหรืออื่นๆ ได้ เพื่อไม่ให้ลำบาก และยังเป็นที่ยึดเหนี่ยวของพ่อแม่ครอบครัวเกษตรกร หลายชีวิตจำต้อง ดิ้นรนให้มียู่มีกินในเมืองใหญ่ โดยเลือกที่จะทิ้งบ้านเกิด ลูก ภรรยา สามีนี พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย และ ญาติพี่น้องไว้ในถิ่นเกิด จนลืมเหลียวหลัง และตัดสินใจลงหลักปักฐานในเมืองที่ตนปักหลักทำงาน ยิ่งนานวันไปยิ่งจะหาคนสืบทอดมรดกแห่งผืนดินทำกินด้วยการเกษตรยากขึ้นทุกที ซึ่งสิ่งเหล่านั้น ไม่ใช่สิ่งที่กลุ่มคนบางกลุ่มจะเลือกเดิน ตัดสินใจเดินสวนทางกับความคิดดังกล่าว ทั้งเมือง ทั้งการเป็นลูกจ้าง กลับสู่บ้านเกิดในชนบท พลิกฟื้นผืนดิน ไข้ความรู้ที่ได้จากมหาวิทยาลัย ต่อยอดสินทรัพย์และภูมิปัญญาของพ่อแม่ ด้วยความรู้ใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเดินตามความฝันของตนเองและพิสูจน์ให้เห็นว่าการทำเกษตรกรรมสามารถเป็นอาชีพที่สร้างชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสุข สวยงาม และมีศักดิ์ศรีได้

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ ที่เกิดความคิดริเริ่มที่จะกลับสู่ภูมิลำเนาเพื่อสานต่ออาชีพเกษตรกรรมจากพ่อแม่

คำถามงานวิจัย

แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมแบบใดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่

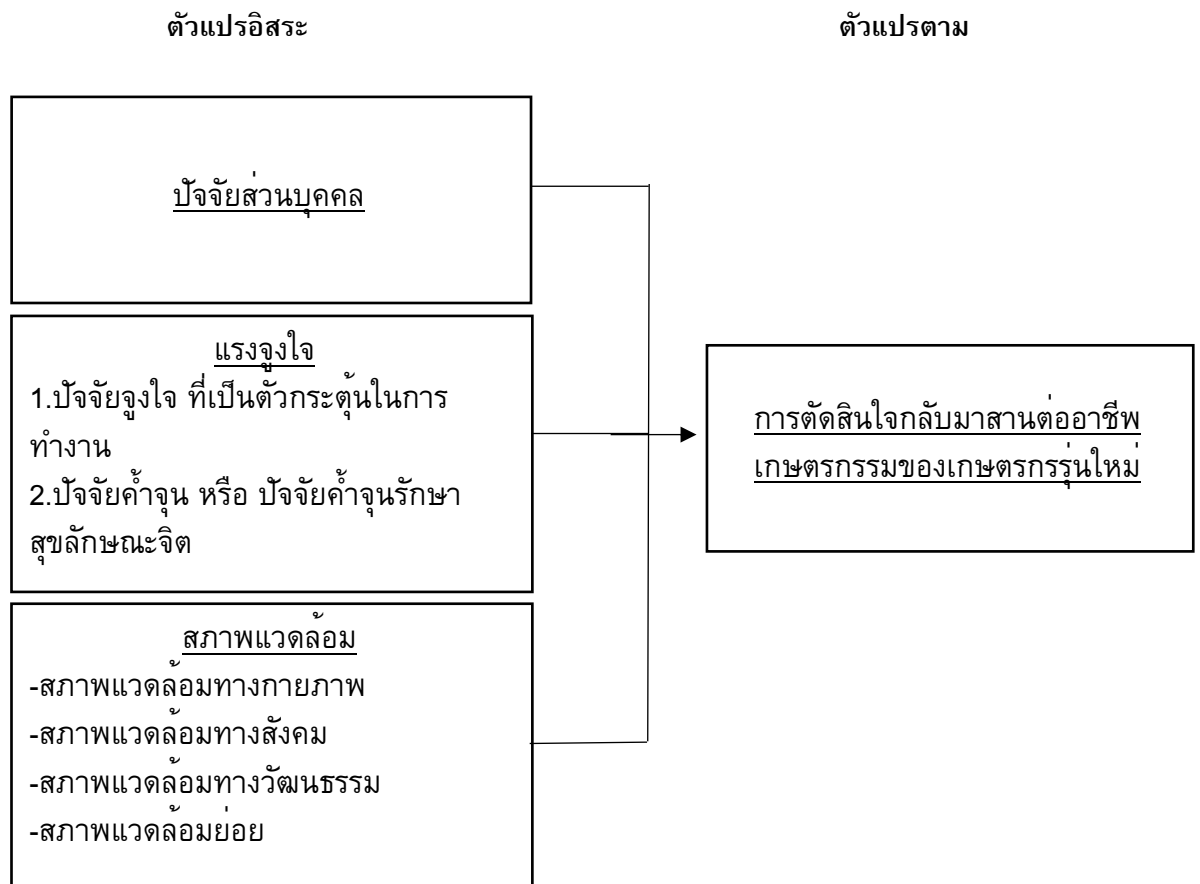
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่
2. เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่

กรอบแนวคิด



แนวคิดทฤษฎี

Herzberg (1959) (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องด้วยกัน คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)
- 1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
- 1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อ เป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือ ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอด ทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน มีส่วนช่วยให้คนทำงาน มีความสุขสบายมากขึ้น แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)

- 2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers)
- 2.3 ความมั่นคงในงาน (Security)
- 2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) ฯ
- 2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ McClelland (1953) เป็นผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) โดยศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์โดยมีที่มาจากความต้องการสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี
3. ความต้องการมีอำนาจ

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีพื้นฐานช่วยให้ทราบถึงสาเหตุหรือที่มาของพฤติกรรมในการจูงใจ และแรงจูงใจของมนุษย์โดยภาพรวม มนุษย์มีความต้องการต่างๆมากมายเพื่อการเอาชีวิตรอด นอกจากนั้น ยังต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อตอบสนองความสมบูรณ์แบบในชีวิตให้ยิ่งขึ้นไป กล่าวได้ว่า ทฤษฎีของ McClelland เป็นลักษณะของความต้องการโดยทั่วไปของมนุษย์ ที่แม้ว่าบุคคลจะอยู่ในหน่วยงานหรือไม่ได้อยู่ในหน่วยงานได้ก็ตาม จะคงปรากฏความต้องการเช่นนั้นอยู่เสมอ แต่ผู้วิจัยมีความต้องการทราบ ถึงความต้องการแรงจูงใจในลักษณะของหน่วยงาน เนื่องจากอาชีพเกษตรกรรม เป็นอาชีพหนึ่งที่หลายคนไม่เลือกที่อยู่ในสายอาชีพนี้ แต่กลุ่มคนจำนวนหนึ่งตัดสินใจเดินทางกลับภูมิลำเนาเพื่อประกอบอาชีพเกษตรกรรม ในสายงานเกษตรพวกเขาเหล่านั้นมีแรงจูงใจอันใด ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวไว้ค่อนข้างครอบคลุม

แนวคิดด้านสภาพแวดล้อม

James & Jones (1974) ได้ให้ความหมาย ของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจรวมถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมหรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศและอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไปเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคล โดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้ การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุดเพราะได้ รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดความต้องการพื้นฐานและพฤติกรรมของบุคคล โดยบุคคลจะเรียนรู้เรื่องค่านิยม ทศนคติ ความชอบ การรับรู้ และมีพฤติกรรมอย่างไรนั้น จะต้องผ่านกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว และสถาบันต่างๆในสังคม คนที่อยู่ในวัฒนธรรมต่างกันย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

4. สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) ได้แก่ สภาพสังคมชนบท และ สภาพสังคมเมือง ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจต่างกัน อาจเป็นผลเสียหรือผลดีก็ได้

และยังมีทฤษฎีสภาพแวดล้อม ทั้ง 3 ด้านของ คิวพร โปรยานนท์ (2554) และ Gilmer (1967) ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกใช้ ทฤษฎีของ James & Jones (1974) เนื่องจากต้องการทราบสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของบุคคลนั้น ๆ สภาพแวดล้อมของงานเกษตรที่ส่งผลต่อการทำงานเกษตร สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานเกษตร สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลให้พวกเขาเหล่านั้นหันกลับมาทำงานเกษตร สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่เกษตรกรรุ่นใหม่เหล่านั้นพบเจอ และสภาพแวดล้อมย่อยที่แม้ว่าการทำการเกษตรต้องทำให้พวกเขาทิ้งวิถีคนเมืองเดินทางกลับสู่ชนบทเพื่อทำเกษตร เพื่อให้เข้าใจว่าปัจจัยที่ทำให้วัยรุ่นหันมาทำเกษตรมีความเสี่ยง เดินทางมุ่งหน้ากลับภูมิลำเนา และเลือกใช้ชีวิตในแบบที่ชอบในวัยที่ใช่

กระบวนการตัดสินใจ

Plunkett and Attner (1994) ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (Define the problem)

ขั้นที่ 2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify limiting factors)

ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก (Develop potential alternatives)

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the alternatives)

ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative)

ขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the decision)

ขั้นที่ 7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a control and evaluation system)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการตัดสินใจของ Plunkett and Attner เป็นกระบวนการตัดสินใจที่มีถึง 7 ขั้นตอน เพื่อให้การตัดสินใจ เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุด เพราะการตัดสินใจนั้นเป็นการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่เมื่อตัดสินใจไปแล้วจะกระทบถึงทั้งองค์กร อาจส่งผลดีหรือผลร้ายจากการตัดสินใจนั้นได้ เพราะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ มากมาย รวมถึงการรวบรวมการตัดสินใจจากหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นภาวะปกติที่เกิดขึ้นเสมอ มุมมองของการเลือกย่อมมีความแตกต่างกัน ก่อให้เกิดอคติ ความคลุมเครือ และความเห็นที่แตกต่างกันได้ จึงเป็นการยากหากนำกระบวนการดังกล่าวมาใช้ในระดับบุคคล เพราะหากพบคิดว่าตนตัดสินใจผิด เกิดเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจนั้นทันทีได้ แต่ในระดับองค์กรที่จะมีผู้ได้รับผลกระทบหลายฝ่าย อาจเปลี่ยนแปลงเหมือนในระดับบุคคลนั้นไม่ได้ ผู้วิจัยจึงสนใจกระบวนการต่อไปนี้

Gary Dessler (2003) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจไว้ 4 ระดับว่า

1. การระบุปัญหา เป็นขั้นตอนขั้นต้นที่ต้องทราบข้อมูลของปัญหา เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหา ทราบสาเหตุที่ทำให้ต้องตัดสินใจและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ต้องวิเคราะห์และระบุปัญหาอย่างถูกต้อง เพื่อใช้ในการพิจารณาทางเลือกประกอบการตัดสินใจ จึงจะสามารถดำเนินการตามขั้นตอนได้ ถ้ากำหนดปัญหาผิดพลาด ขั้นตอนต่อไปก็ย่อมผิดพลาดตามไปด้วย

2. การพัฒนาทางเลือก ในการตัดสินใจที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีทางเลือกหลายทางซึ่งอาจใช้ในการแก้ปัญหาให้ประสบความสำเร็จ และในแต่ละทางเลือก จะต้องมีความสามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้ เพื่อนำแต่ละทางเลือกมาประเมิน เปรียบเทียบซึ่งกันและกันในมิติต่างๆ เป็นการคัดเลือกทางเลือกที่ทำให้เกิดปัญหาน้อยที่สุดหรือเกิดประโยชน์มากที่สุด

3. การวิเคราะห์ทางเลือก หมายถึง เมื่อมีทางเลือกหลายทางแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นกรวิเคราะห์ทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง วิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสีย โดยการใช้นิเทศน์ ความรู้ หรือประสบการณ์ต่างๆ เข้าช่วย หรือ การหาข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกนั้นเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงทางเลือกนั้นให้มากขึ้น เพื่อเป็นการประกอบการตัดสินใจ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Breakeven analysis) หรือ เมื่อวิเคราะห์ทางเลือกกลับมาทำเกษตร ก็จะหาข้อมูลเกี่ยวกับการทำเกษตร เช่น การหากลุ่มตัวอย่าง ต้นแบบที่น่าสนใจเพื่อศึกษาวิธีการทำเกษตร จากกรปฏิบัติจริงที่เห็นได้เป็นรูปธรรม เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเสี่ยง และเวลา

4. ทำการตัดสินใจ หมายถึง เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งอย่างเด็ดขาด หลังจากได้วิเคราะห์อย่างละเอียด แล้วจึงจะทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเช่นเดียวกัน ไม่ว่าผู้ตัดสินใจจะใช้แนวทางใดก็ตาม หากตั้งอยู่บนหลักเหตุผลและความถูกต้องของการวิเคราะห์ก็จะช่วยให้การตัดสินใจในแต่ละครั้งมีคุณภาพมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ กระบวนการตัดสินใจของ Gary Dessler (2003) เนื่องจากการตัดสินใจเป็นการกำหนด และมีระบบการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เข้าใจง่าย และง่ายต่อการทำให้คนรับสารเข้าใจ ไม่ซับซ้อน เพราะเป็นกระบวนการที่เกิดจากบุคคลเดียว การตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดจะเกิดจากมุมมองของคนหนึ่งคน โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารหรือกระบวนการตัดสินใจที่เกิดจากทีม ซึ่งมักจะเกิดการขัดแย้งจากการคิดต่างกัน ในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจจากบุคคลเดียว เป็นการตัดสินใจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้ได้บังคับบัญชา แต่ส่งผลกระทบต่อเพียงบุคคลผู้ตัดสินใจนั้น และต้องฟันฝ่าเพื่อให้ตนไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือแจกแบบสอบถามเฉพาะผู้ที่เข้าร่วมโครงการทายาทเกษตรกรมืออาชีพ รุ่นที่1-6 และ ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือแจกแบบสอบถามผ่าน Google Form โดยใช้แบบสอบถาม 196 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ รุ่นที่1-6 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ เกษตรกรรุ่นใหม่ ที่เข้าร่วมโครงการทายาทเกษตรกรมืออาชีพภายใต้การดูแลของ มูลนิธิอาจารย์จำเนียร สารระนาด (มจส.) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช(มสธ.) จากทั่วประเทศ ที่มีอายุระหว่าง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ 196 คน จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie Morgan (1970)

เครื่องมือการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดให้เลือกคำตอบ โดยแบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

เป็นผู้เข้าร่วมโครงการทายาทเกษตรกรมืออาชีพรุ่นที่ 1-6, เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อายุงานในภาคการเกษตร และผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ จำนวน 37 ข้อ เป็นคำถามแบบระดับช่วงชั้น โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ จำนวน 12 ข้อ เป็นคำถามแบบระดับช่วงชั้น โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อศึกษาการตัดสินใจกลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ จำนวน 13 ข้อ เป็นคำถามแบบระดับช่วงชั้น โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบเนื้อหา

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม และนำเสนอแบบสอบถามเพื่อให้ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความครบถ้วน และความสอดคล้องของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์ตรงตามกับเรื่องที่ต้องการวิจัยศึกษา โดยใช้วิธีหาค่า Cronbach's Alpha ได้ค่า .953

การตรวจสอบหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency)

แบบสอบถามพัฒนาขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (IOC: Index of Consistency) จำนวน 3 ท่าน โดยได้ค่า IOC = 0.91

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 ถึง 29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานอยู่ในภาคการเกษตร 1 ถึง 5 ปี ที่ตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมเพราะครอบครัวและ ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.79 ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ย 4.04 และปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่มีค่าเฉลี่ย 4.05

2. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่ไม่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กัน อย่างไรก็ตามพบว่า อายุ และอายุงานในภาคการเกษตรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพ เกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเปรียบเทียบด้วยวิธี LSD. ของตัวแปร อายุ ต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่พบว่า ระดับอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับอายุ 20-24 ปี , 35-39 ปี, 30-34 ปี,40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่า ระดับอายุ 25-29 ปี และการเปรียบเทียบ ด้วยวิธี LSD. ของตัวแปร อายุงานในภาคการเกษตร ต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ พบว่า อายุงานในภาคการเกษตรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุงานในภาคการเกษตร 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า อายุงานในภาคการเกษตร 1-5 ปี

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของ เกษตรกรรุ่นใหม่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปร แรงจูงใจ

ตัวแปร	B	SD	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.569	.235	6.682	.000**
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	.160	.066	2.412	.017*
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	.404	.075	5.383	.000**
	r	= .569	Adjusted R^2	= .316
	R^2	= .323	SD	= .342

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ตัวแปร แรงจูงใจ (X_1) และ ปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ r เท่ากับ .569 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 31.60 (Adjusted $R^2 = .316$) สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.569 + .160X_1 + .404X_2$$

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ ด้านสภาพแวดล้อมย่อย มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก แสดงว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปร สภาพแวดล้อม

ตัวแปร	B	SD	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.691	.256	6.599	.000**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X_1)	.068	.067	1.003	.317
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_2)	-.006	.066	-.089	.929
สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (X_3)	.075	.063	1.195	.234
สภาพแวดล้อมย่อย (X_4)	.381	.064	5.921	.000**
	r	= .560	Adjusted R^2	= .299
	R^2	= .314	SD	= .346

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อม ทั้งสิ้นมี 4 ตัวแปร โดยมีตัวแปรเพียง 1 ตัว ที่มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ ได้แก่ สภาพแวดล้อม คือ ด้านสภาพแวดล้อมย่อย (X_4) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ r เท่ากับ .560 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 29.90 (Adjusted $R^2 = .299$) สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.690 + .381X_4$$

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน

เนื่องจาก เพศ ระดับการศึกษา และผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ในแต่ละบุคคลไม่มีความแตกต่างกันมากนัก แม้จะมีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน แต่ยังคงส่งผลให้เกิดการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมเหมือนกัน กล่าวคือไม่ว่าทายาทเกษตรกรจะเป็นเพศใดหรือจบการศึกษาสูงเพียงใดก็ยังคงผูกพันกับอาชีพเกษตรกรกรรม จึงทำให้ทายาทเกษตรกรมีความต้องการที่จะสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมต่อจากครอบครัว แต่ อายุ และอายุงานในภาคการเกษตรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรกรรมของเกษตรกรรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความความแตกต่างกันในด้านทัศนคติ เช่น เมื่อทายาทเกษตรกรมีอายุน้อยจะส่งผลให้การเข้าใจในงานเกษตร เป็นเรื่องที่ยากลำบากและยากจน แต่เมื่อทายาทเกษตรกรมีอายุมากขึ้นผนวกกับอายุงานในภาคการเกษตรที่มากขึ้นก็จะเข้าใจความยุ่งยากในงานเกษตรมากขึ้น และมองหาหนทางในการพัฒนาตนเองในภาคการเกษตร ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นในงานเกษตรมากขึ้นเรื่อยๆ

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่ทำให้ทายาท เกษตรกรหันมาสืบต่ออาชีพเกษตรกรของครอบครัว ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในชีวิต สามารถสืบต่ออาชีพ ให้กับลูกหลานได้รุ่นต่อรุ่น สร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต อ้างอิง ทฤษฎีของ Maslow (1954) ที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่จะแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เมื่อได้รับการกระตุ้น กล่าวได้ว่า เมื่อเหล่าเกษตรกรเหล่านี้ได้รับแรงกระตุ้น จากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จึงส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเส้นทางของตนเอง โดยการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรจากพ่อ-แม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ สารบรรณ (2561) พบว่า จุดมุ่งหมายของเกษตรกรรุ่นใหม่ คือ ต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพของตนเองเข้าสู่ภาคการเกษตร มีธุรกิจของตนเอง สามารถบริหารจัดการเวลาได้ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขกับครอบครัว และต้องการทำการเกษตรแบบลดการใช้สารเคมี ยกระดับการผลิตให้มีมาตรฐาน สร้างความมั่นคงให้กับตนเองและสร้างเข้มแข็งให้กับชุมชน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่

สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมย่อย กล่าวคือ เกษตรกรรุ่นใหม่ยังคงมีสำนึกรักบ้านเกิดเป็นอย่างมาก จึงส่งผลให้เกิดการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรจากพ่อ-แม่ และคงอยู่ด้วยวิถีชนบทได้ อย่างไรก็ตามพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาสานต่ออาชีพเกษตรกรของเกษตรกรรุ่นใหม่ เนื่อง สถานที่การทำงาน ภูมิประเทศ สังคมและวัฒนธรรม โดยรอบของทายาทเกษตรกรมักจะปลูกฝังให้ลูกหลานเรียนสูงๆเพื่อที่จะได้ไม่ต้องกลับมาสานต่ออาชีพเกษตร ส่งผลให้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ไม่ส่งผลให้ทายาทเกษตรกรตัดสินใจกลับบ้านเพื่อสานต่ออาชีพเกษตรกร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1. หน่วยงานหรือองค์กรด้านวิจัยสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อจัดกระบวนการบริหารจัดการ ศูนย์บ่มเพาะเกษตรกรรุ่นใหม่ แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต้นแบบของเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมทั้งเครือข่ายของเกษตรกรรุ่นใหม่ เพื่อให้เข้าใจถึงความสำคัญของกระบวนการจูงใจของเกษตรกรรุ่นใหม่ และการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่อันจะมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการเกษตรของไทย
2. ควรมีการปลูกฝังบุตรหลานเกษตรกรให้มีความภูมิใจในการประกอบอาชีพเกษตร เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพเกษตรให้แก่เยาวชนเกษตรกรรุ่นใหม่
3. การจัดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม (positioning) ก็จะทำให้ข้อมูลข่าวสารส่งไปยังทายาทเกษตรกร ทำให้ข้อมูลข่าวสารได้รับความสนใจและมีความดึงดูดใจมากพอ จนทำให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคคลเป้าหมายหรือทายาทเกษตรกรในการตัดสินใจที่จะสานต่ออาชีพเกษตรของครอบครัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยเอะเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก และครอบคลุมในประเด็นต่างๆในอนาคตที่น่าสนใจ

บรรณานุกรม

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559). แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). ค้นเมื่อ 8 เมษายน 2563, จาก

http://tarr.arda.or.th/static2/docs/development_plan2559.pdf

กัญจนนทธีป์ ชลสินธนากุลย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าที่ตลาดนัดของผู้บริโภคบริเวณชุมชนรังสิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

คนเมื่อ 1 เมษายน 2563, จาก <https://conference.pim.ac.th/fileman/Uploads/Binder1.pdf>

เกวลี พวงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

กุลชลิ ไชยันทา. (2539). กระบวนการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.

ชุตติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นที่มาของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล : สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ชนกฤต สุทธินนท์โชติ. (2559). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในอุทยานแห่งชาติธารเสด็จ - เกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. คนเมื่อ 29 มีนาคม 2563, จาก <http://graduate.hu.ac.th/thesis/2558/mba/Thanakrit.pdf>

ชนาคาร ชันธพัฒน์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. คนเมื่อ 10 เมษายน 2563, จาก <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1560/1/thanakan.kant.pdf>

ชนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (ม.ป.ป.). สินเชื่อसानฝันเกษตรกรรุ่นใหม่ (Young Smart Farmer). คนเมื่อ 7 เมษายน 2563 จาก https://www.baac.or.th/content-product.php?content_group_semi=0001&content_group_sub=0002

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580). (2561). คนเมื่อ 8 เมษายน 2563, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF

รตวรรณ ประวิรัตน์. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการเลือกเรียนระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. คนเมื่อ 5 เมษายน 2563, http://research.msu.ac.th/msu_journal/upload/articles/article2209_29242.pdf

เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ทำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนียวแน่นทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์.

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2559). ปัจจัยสภาพแวดล้อมปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ คนเมื่อ 5 เมษายน 2563, จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1983/1/warunthorn_song.pdf

สุภัทร คำมุงคุณ. (2562). การสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่. เอกสารวิชาการ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. คนเมื่อ 2 เมษายน 2563, จาก https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2562/mar2562-5.pdf

สำราญ สารบรรณ. (2560). แนวทางการสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคการเกษตร : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร. คนเมื่อ 8 เมษายน 2563, จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8562e/รวม.pdf

โสมรัตน์ จันทรัตน์, วิษณุ อรรถวานิช, และ บุญชิตา เสี่ยงมเนตร. (2561). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560.

อารี พันธุ์ณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไยใหม่ ศรีเอทีพี กรุ๊ป.

Asian Farmers Association for Sustainable Rural Development. (2015). A Viable Future: Attracting the Youth Back to Agriculture. คนเมื่อ 30 มีนาคม 2563,

จาก http://asianfarmers.org/wp-content/uploads/2014/12/Attracting-Youth-in-Agriculture-in-Asia_Scoping-Rev-08242015.docx

D.W. Taylor. (1965). Decision Making and Problem Solving, in Handbook of Organization ed.J.G. March : Chicago

Edward Harold Litchfield.(1956). Notes on a General Theory of Administration. Administrative Science Quarterly 1.

Grego Moorhead and Ricky Griffin.(1992). Decision Making and Creativity: London : Houston Mifflin

Herbert A. Simon.(1997). Administrative Behavior. 4th ed : New York : The Free Press

Peter F. Drucker.(2009). The Effective Executive : London : Pan Book

The Coming Demographic Challenges in Agriculture. (2016) ค้นเมื่อ 13 เมษายน 2563, จาก <https://gro-intelligence.com/insights/agriculture-demographics-challenges>