

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี<sup>1</sup>

## FACTORS EFFECTING IMPLENTATION OF SARABURI

### FARMERS COUNCIL OFFICE

วีระชัย ไหมทอง<sup>2</sup>

ผกาเวดี สุพรรณจิตวนา<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษา 1) การบริหารจัดการและการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก และสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี พบว่า โครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ยังขาดบุคลากรบางส่วนงาน อีกทั้งเจ้าหน้าที่บางตำแหน่งมีคุณสมบัติที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านโครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี พบว่า การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี นั้น มีเพียงการสรุปผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรม ตามที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีกำหนด และรายงานผลการดำเนินงานต่อสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีเท่านั้น แต่ไม่มีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

และจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีนั้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างสำนักงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

<sup>1</sup> บทความเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง

“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี” ซึ่งผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว

<sup>2</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

## บทนำ

การเกษตรกรรมของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทและมีความสำคัญในการสร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติหลายประการที่เป็นแหล่งผลิตอาหาร และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและมีภูมิคุ้มกันให้กับประเทศ ประชาชนคนไทย มีอาหารการกินอย่างเพียงพอกับความต้องการ อีกทั้งยังช่วยเกื้อหนุนให้เกิดการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งต้องพึ่งพาวัตถุดิบและแรงงานจากภาคการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และเป็นที่ยึดเหนี่ยวอยู่แล้วประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมไม่ว่าจะเป็นการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์หรือการประมง วิถีชีวิตของคนไทยผูกพันกับการเกษตร ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมตั้งแต่เกิดจนตาย จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าการเกษตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาภาคการเกษตรถือเป็นหัวใจของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

ปัจจุบันเกษตรกรต้องเผชิญกับความลำบากในการประกอบอาชีพ อันเกิดจากความแปรปรวนของธรรมชาติ และความไม่แน่นอนที่เกิดจากปัญหาภาคการเกษตรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านราคาของพืชผลตกต่ำทำให้เกิดการขาดทุนต่อเนื่อง ปัญหาแหล่งน้ำ ปัญหาที่ดินทำกิน ปัญหาหนี้สิน การตลาด ปัจจัยการผลิต อุปกรณ์เครื่องจักร ด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยี กฎหมายด้านการเกษตร การเข้าถึงแหล่งเงินทุน รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากรการผลิต ทำให้เกษตรกรต้องเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นแทน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการจัดตั้งสภาเกษตรกรแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนของเกษตรกรสาขาอาชีพต่าง ๆ ในการรวบรวมปัญหาความต้องการของเกษตรกร สื่อสารไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยหลายกรมหลายกระทรวง อย่างเป็นทางการ เพื่อการพัฒนา และแก้ปัญหาให้แก่เกษตรกร และเพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยหลายกรมหลายกระทรวงในการบูรณาการจัดการพัฒนา และแก้ปัญหาให้แก่เกษตรกรอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียกร้องผลักดันของเกษตรกร กลุ่ม/องค์กรเกษตรกร และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีองค์กรที่จะทำหน้าที่ตามเจตนารมณ์ข้างต้น ซึ่งยาวนานร่วม 3 ทศวรรษ ได้เป็นผลสำเร็จในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2553 เมื่อได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553” นำไปสู่จุดเริ่มต้นของการจัดตั้ง “สภาเกษตรกรแห่งชาติ” และ “สภาเกษตรกรจังหวัด” ทั่วประเทศเป็นองค์กรตัวแทนในการประสานการพัฒนาแก้ปัญหาของเกษตรกรทุกสาขาอาชีพ

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2553 ในช่วง 2 ปีแรกของการดำเนินงานตามบทเฉพาะกาล ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นผู้รักษาการ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ทำหน้าที่เลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติ และหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรกรุงเทพมหานคร โดยเกษตรกรและสหกรณ์จังหวัดทำหน้าที่หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จึงถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 โดยพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ตามมาตรา 31 (1) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย สมาชิกสภาเกษตรกร

จังหวัด 2 ประเภท ได้แก่ สมาชิกที่ผ่านกระบวนการเลือกตั้งโดยตรงจากเกษตรกรในระดับตำบลขึ้นมาเป็นผู้แทนในระดับอำเภอซึ่งจะมีสถานะเป็นสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัด จำนวน 16 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพืช ด้านสัตว์ และด้านประมง ตามมาตรา 31 (2) อย่างน้อยด้านละ 1 คน รวม 5 คน คัดเลือกโดยสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัด และ 2) สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีโครงสร้างตามกรอบที่สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด

จะเห็นได้ว่า การกำหนดกรอบโครงสร้างและให้อำนาจหน้าที่ ทั้งในส่วนสภาเกษตรกรจังหวัดและสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดอย่างชัดเจน โดยในส่วนของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ให้หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบการบริหารงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่สภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด ทั้งนี้ ภายใต้การบังคับบัญชาของเลขาธิการและการกำกับดูแลของประธานสภาเกษตรกรจังหวัด (พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ, 2553: 18)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี” เพื่อทราบถึงปัญหาของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และแนวทางการดำเนินงานที่สะท้อนจากความคิดเห็นของสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีและสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจุบันสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการดำเนินงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้ไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทาง เพื่อต่อยอดทางด้านการบริหารจัดการหรือการพัฒนาองค์กรเกษตรกรต่อไปได้
2. เป็นองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานองค์กรอื่นใดสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดองค์ความรู้ให้สอดคล้อง เหมาะสม หรือให้มุมมองที่แตกต่างในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน หรือการทำวิจัยอื่นใดที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี โดยศึกษาจากการดำเนินงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ด้านโครงสร้างกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และปัจจัยภายใน ภายนอก ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

### 2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะในจังหวัดสระบุรี ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

- 1) สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 12 คน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 3 คน
- 3) บุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 5 คน

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2565

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและการพัฒนาองค์กร

#### ความหมายของโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งในการบริหารงานองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชนจำเป็นต้องมีระบบของการบริหารจัดการทั้งระบบงานและคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรจะบอกถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีร์นาถมานะกิจ (2523, หน้า 138) ที่ให้ความหมายโครงสร้างขององค์กรว่า หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และสอดคล้องกับนักวิชาการต่างประเทศ Mullins (1985, หน้า 72-73) ที่ได้กล่าวว่า โครงสร้าง องค์กรเป็นโครงสร้างที่เป็นทางการเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และระหว่างสมาชิกในองค์กร โครงสร้างนี้จะเป็นตัวกำหนดงานความรับผิดชอบบทบาทความสัมพันธ์ของงานและช่วง การติดต่อสื่อสาร เช่นเดียวกับแนวคิดของพิมล เอี่ยมผา (2554, หน้า 9) ที่กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กรมีการแสดงรายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงานและยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบสายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะที่จะแสดงให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ และแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์กรส่วนพงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรมณี (2526, หน้า 115) ได้ให้ความหมายที่

ใกล้เคียง โดยมองว่าองค์กรนั้น หมายถึง แผนภูมิขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร มีการแสดงรายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน โครงสร้างขององค์การยังเกี่ยวข้องกับ รูปแบบของอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และสายทางเดินของงาน ช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น และ Gerloff (1985: 221) ได้ให้ความหมายว่า โครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กรเป็น ลักษณะหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นมาเป็นตัวแบบดั้งเดิมอย่างหนึ่งของโครงสร้างและขบวนการในองค์กร โดยมีลักษณะภาพรวมที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยอ้างอิงความสัมพันธ์ที่ผู้วางแผนเป็นคนจัดให้สิ่งต่าง ๆ อยู่ร่วมกัน

จากการให้ความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้าง คือ รูปแบบหรือ แผนภูมิ ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ตามสายบังคับบัญชาและสายงาน โดยมีการแบ่งสายงานและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน

#### **ความหมายของการพัฒนาองค์กร**

ความหมายของการพัฒนาองค์กรเป็นการให้คำจำกัดความหรือคำนิยามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรหลากหลายรูปแบบ ซึ่งได้มีนักวิชาการที่ให้ความหมายที่เหมือนและแตกต่างกันออกไปดัง รายละเอียดต่อไปนี้

Breakhard (1974 อ้างถึงในสุนันทา เลานันท์, 2544 หน้า 50-52) นักวิชาการด้านการพัฒนาองค์กรที่มีชื่อเสียงมากที่สุดในสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์กร คือ ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งระบบ โดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารระดับบน ส่งลงมา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตให้กับองค์กรตามความรู้ที่ได้รับจากพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 436) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นการพัฒนาระบบ โดยส่วนรวมทั้งองค์กร เริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้งองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

จากการให้ความหมายและคำจำกัดความของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นกระบวนการที่เกิดจากการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

#### **วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร**

วัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งขึ้นมา เพื่อต้องการให้องค์กรดำเนินไปจนสัมฤทธิ์ผลหรือประสบผลสำเร็จในสิ่งนั้น ๆ ซึ่งมีนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จุมพล หนิมทานิช (2556, หน้า 65-66) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรนั้นมีได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรด้วย ในทางปฏิบัติแล้วผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ
  - 2) เพื่อเพิ่มการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา
  - 3) เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ต่อการแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกันในขณะเดียวกันก็ลดเจตคติแบบคิดเอาแต่เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด
  - 4) เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร ตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์กรด้วย
  - 5) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลักหรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง
  - 6) เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดีและได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น
  - 7) เพื่อจะจัดซื้อซื้อเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์กร
- สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร คือ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความทันสมัยและเหตุการณ์มากขึ้น ซึ่งคนในองค์กรต้องมีการปรับตัวแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีส่วนร่วมในการ ทำงาน พึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุดมากกว่าคำนึงถึงอำนาจตามบทบาทในตำแหน่ง

#### **กระบวนการพัฒนาองค์กร**

กระบวนการในการพัฒนาองค์กร เป็นวิธีการที่นำขั้นตอนต่าง ๆ หลากหลายขั้นตอนมากำหนดการดำเนินงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปยังอีกสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งไว้ ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาองค์กร โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

เดวิสและนิวสตรอม (David & Newstrom, 1985: 105; อ้างถึงใน นรินทร์ แจ่มจำรัส, 2551 หน้า 53) ได้เน้นการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยเบื้องต้นในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารระดับสูงและที่ปรึกษาจะต้องร่วมกันกำหนดโครงการพัฒนาองค์กรตามที่ต้องการ โดยการวินิจฉัยโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ที่ปรึกษาจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อมูล ในขั้นตอนนี้ที่ปรึกษาต้องตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้แล้ว เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีมูลความจริง

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผน ในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับตรวจสอบแล้ว ใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน ที่ปรึกษาจะต้องเลือกสรรข้อมูลและกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับปัญหาขององค์กรให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมงานโดยทั่วไป การสร้างทีมงานอาจทำเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ทีมงานครอบครัวและทีมงานชั่วคราว ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจ

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เนื่องจากในองค์กร ประกอบด้วยทีมหรือกลุ่มทำงานต่าง ๆ ซึ่งทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นที่ปรึกษาต้องสนับสนุนให้กลุ่มแต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์แก่กันและกัน เพื่อให้กลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลและการติดตามผล โดยปกติการประเมินผลจะเป็นการประมาณการว่าผลงานที่เกิดขึ้นนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้หลายความหมาย ดังนี้ ครรรชิต สลับแสง, 2540 (อ้างถึงใน ศิริวิชัย เวชกิจ, 2556, หน้า 101) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษยและได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ส่วน ชูติมา มุลดับ และคณะ (2560, หน้า 212) ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การปฏิบัติที่ต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อส่วนร่วม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็นต้องประหยัด คุ้มค่าการลงทุนทำ แล้วเกิดประโยชน์ ช่วยลดเวลา ลดค่าใช้จ่ายและเลิกภาระที่ไม่จำเป็นรวมถึงจักรกลชุด จันทะคุณ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัดหรือคุ้มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และมีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการได้แก่ Input Process และ Output)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษยและได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น โดยการปฏิบัติการต้องใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม

ส่วนในด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังเช่น แวน เดอร์เซล (Van Dersal, 1968, หน้า 62-72) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีปัจจัยประกอบหลายด้าน คือ การปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านเงินเดือน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับทางสังคม รวมถึงลักษณะงานความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้า ส่วนวิชรี ฐุธรรม และคณะ (2526, หน้า 277-278) ได้ศึกษาการเล่นเกมส์ เป็นกลุ่มโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกที่ได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ และพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน คือ กลุ่มมีความสนใจในงานที่กระทำ มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น มีความรู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่ กลุ่มได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำมีความเข้าใจเพียงพอว่าตน ต้องทำอะไร และอย่างไร มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จและต้องมีระยะเวลาในการวางแผนอย่าง พอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ เพื่อให้สามารถจัดเวลาอย่างเหมาะสมและเกิดความพึงพอใจ สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน ต้องฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ สามารถแสดงความคิดเห็นส่วนตัว

และข้อเสนอแนะได้ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตนสามารถทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำ และระมัดระวัง สามารถให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี รวมถึงการให้รางวัลแก่ตนเอง

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, หน้า 380-384; อ้างถึงใน ธาณิชร์ สิทธิบุญชู, 2543, หน้า 28) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา บุคลากรต้องมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันได้แก่ การได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยด้านการจัดการในเรื่องความพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น ปัจจัยด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งหมายถึง จำนวนเงินประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในด้านลักษณะงานที่ทำ ควรได้รับหน้าที่หรือ ตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ด้านการนิเทศงาน หรือการฝึกอบรม ได้แก่ ควรให้ออกาสบุคลากร ในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม อาจจะอยู่ในรูปแบบการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมรวมถึงการศึกษาดูงานในสถานที่ที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารควรสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้ดีปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านระบบสิ่งแวดล้อม ในสถานที่ทำงานควรมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีลักษณะทางสังคมและความเป็นอยู่ที่ทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และมีสิ่งตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นด้านค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น บ้านพักพนักงาน เป็นต้น

สรุป คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยความต้องการที่เกิดจากความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ จะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานจึงจะเป็นแรงกระตุ้นที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### **แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารองค์การด้วยองค์ประกอบ 4M**

วิทยา ตานธำรงกุล (2546, หน้า 11) ได้ให้กล่าวถึง การบริหาร (Management) หมายถึง กระบวนการของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำและบังคับบัญชา (Leading) และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อการบรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารเป็นการลงมือกระทำหลังจากวางหลักการบริหารแล้ว ในขั้นตอนนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้ง บุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสำเร็จที่รูปธรรมตามวัตถุประสงค์ (ปัญญทัต นอขุนทด, 2556, หน้า 11)

ส่วนวิญญู พิชยกานต์ (2545, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. แรงงาน (Manpower) หมายถึง ทรัพยากรแรงงาน กำลังคนที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงาน และมีความคิดในเชิงการบริหารจัดการ



2. เงินทุน (Money) หมายถึง เงินทุนที่ใช้เพื่อจัดหาทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อใช้ในการองค์กร ซึ่งอาจจะ เป็นทรัพย์สินถาวร ที่ใช้ในการประกอบการ และเป็นเงินทุนหมุนเวียนภายในองค์กร

3. วัสดุสิ่งของ (Materials) หมายถึง ทรัพยากรหรือวัสดุที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้า หรือบริการเพื่อการจำหน่าย อาจเกิดจากการประดิษฐ์ขึ้นหรือจากวัสดุธรรมชาติ

4. วิธีการ หรือการบริหารจัดการ (Method) หมายถึง การนำเทคนิควิธีการบริหารจัดการที่ เหมาะสมมาสร้างสรรค์ให้การบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในด้านต่าง ๆ

สอดคล้องกับการกล่าวถึงปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงานและการประกอบธุรกิจว่า จำเป็นต้อง อาศัยปัจจัยสำคัญขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ
2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการ บริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้ว ก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือทำให้ เกิดปัญหาในการบริหารงาน
4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 ประการให้ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ นักบริหารและ นักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารหรือการจัดการไว้ต่าง ๆ กัน ตามทัศนะของแต่ละบุคคลที่ สำคัญ

โชคชัย อาษาสนา (2524, หน้า 54) ที่ได้ให้นิยามของปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจมี 4 ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่

- 1) คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในการ ประกอบธุรกิจนั้น ๆ
- 2) เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจอีกชนิดหนึ่งที่ต้องนำมาประกอบ เพื่อให้เกิด ธุรกิจ ซึ่งแต่ละธุรกิจจะใช้ปริมาณเงินที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่าธุรกิจนั้นมีขนาดเล็กหรือใหญ่
- 3) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ซึ่งในการผลิตสินค้า ต้องอาศัยวัตถุดิบในการผลิต ดังนั้น ผู้บริหาร ต้องรู้จักบริหารวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ต้นทุนที่ต่ำ และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด
- 4) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ ควรมีการ วางแผน และควบคุม ให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ความเกี่ยวพันของกระบวนการจัดการในด้านการวางแผน การจัด องค์กร การบังคับบัญชา และการควบคุม เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม**

ยูพาพร รูปงาม (2545, หน้า 5) ได้อธิบายว่า ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความจน เกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ดังนี้

ชินรัตน์ สมสืบ (2539, หน้า 20 อ้างถึงใน จีราวรรณ ปานสุข, 2555: 18) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนา และคนก็มีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นศูนย์กลางหลักในการพัฒนาที่จะทำให้ชุมชนมีการพัฒนาไปในทางที่ดี การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการพัฒนาชนบท ไม่มี ประเทศไหนที่พัฒนาโดยปราศจากการร่วมมือของประชาชน

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการสนับสนุนให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒาร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคลในการแก้ไขปัญหา ร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ (ชวิศา พญาคณันท์, 2556, หน้า 14)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคล ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมรับผิดชอบร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชุมชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ลดความขัดแย้งในการทำงานและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

### **พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553**

พระราชบัญญัตินี้บัญญัติขึ้นเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเพื่อ สนับสนุนสิทธิและการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาเกษตรกรรม อย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาเสถียรภาพด้านราคาและความมั่นคงในอาชีพเกษตรกร เพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปเพื่อ เกษตรกรอย่างแท้จริง และมีกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐด้านการปฏิบัติตามนโยบายเกษตรกรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาภาคเกษตรกรรมและระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ อันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองช่างต่อไป การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสภาจังหวัด คณะผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 150 คน และนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

2) ปัจจัยที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ควรได้รับการแก้ไขในอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามลำดับ

3) กองช่างควรมีการปรับปรุงวิธีบริหารจัดการองค์กร โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับ นำไปสู่การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพและเป็นระบบ ตลอดจนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างอย่างเสมอภาค รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลถึงภาพรวมผลงานที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ควรได้รับการแก้ไข คือ ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

พุฒพงษ์ สุธหล้า (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของกรมทางหลวงในสภาวะเกิดอุทกภัย กรณีศึกษาแขวงทางหลวงปทุมธานี โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหา ข้อจำกัด และจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของทางหลวงในสภาวะอุทกภัย รวมทั้งศึกษาหาแนวทางการบริหารจัดการงานทางหลวงให้มีประสิทธิภาพในสภาวะอุทกภัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสังกัดแขวงทางหลวงปทุมธานี เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และความเข้าใจในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารและปฏิบัติงานของกรมทางหลวงเป็นอย่างดี จำนวนทั้งสิ้น 20 คน โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้บริหารให้ลำดับความสำคัญแก่ปัจจัยหลักสามลำดับแรก คือ (1) ปัจจัยด้านงบประมาณ (2) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลและ (3) ปัจจัยภายนอก และให้ลำดับ ความสำคัญแก่ปัจจัยย่อยด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้ (1) มีงบประมาณที่เพียงพอ (2) มีจำนวนแรงงานที่ เพียงพอ (3) การมีระเบียบการเบิก-จ่ายรองรับ และ (4) การไม่ได้รับสนับสนุนงบประมาณที่ทันต่อ เหตุการณ์กลุ่มผู้บริหารนั้นให้ความสำคัญในด้านงบประมาณเป็นสำคัญ เนื่องจากกลุ่มผู้บริหารมีหน้าที่ บริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้าง ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งต้องใช้งบประมาณ จำนวนมาก ส่วนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้ลำดับความสำคัญแก่ปัจจัยหลักสามลำดับแรก คือ (1) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (2) ปัจจัยด้านงบประมาณและ (3) ปัจจัยด้านเครื่องมือเครื่องจักรและให้ลำดับความสำคัญแก่ปัจจัยย่อยด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้ (1) การมีความรวดเร็วในการเบิก-จ่าย (2) การมีจำนวนแรงงานที่เพียงพอ และ (3) การมีน้ำมันเชื้อเพลิงที่เพียงพอกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญเป็น อย่างมากในด้านงบประมาณเรื่องการเบิก-จ่าย ที่รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และจำนวนแรงงานที่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานในภาคสนาม เนื่องจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติงานในภาคสนามโดยตรง

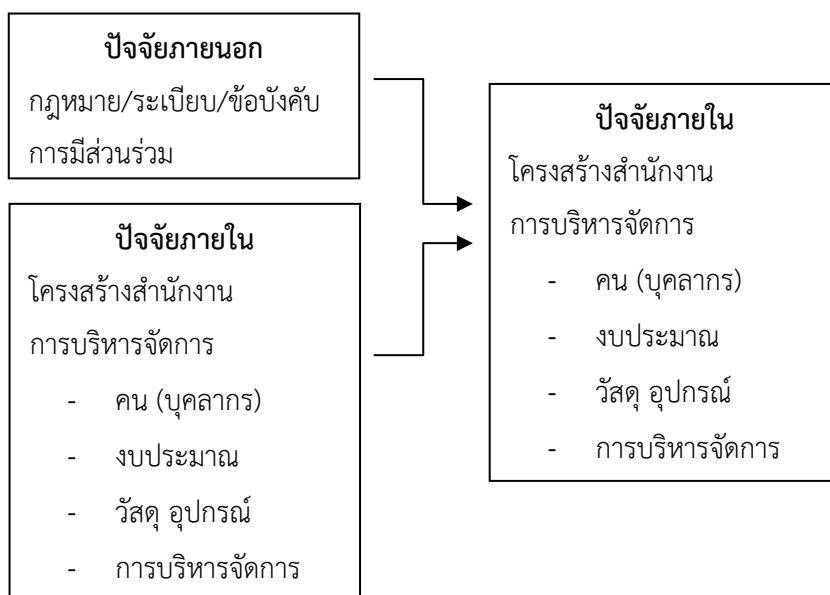
สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของกรมทางหลวงในสภาวะเกิดอุทกภัย กรณีศึกษาแขวงทางหลวงพุมธานี คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล และปัจจัยภายนอก

ปณิทัศน์ นอชุนทด (2559) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร คือ ด้านการจัดทำแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านปัจจัยการดำเนินงาน พบว่า ด้านงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด ปัจจัยด้านการประเมินผลให้ความสำคัญกับการนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไขทันต่อเหตุการณ์ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ พบว่าผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อันดีต่อ บุคลากรของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยด้านการจัดทำแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านการประเมินผล และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร และการพัฒนาองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารองค์กรด้วยองค์ประกอบ 4M การมีส่วนร่วม พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยจากกรณีวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และศึกษากลุ่มหรือบุคคลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) มีหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจกบุคคล คือ สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษา โครงสร้างการดำเนินงาน และผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### สถานที่ดำเนินการวิจัย

สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ตำบลตาลเดี่ยว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 12 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 3 คน
3. บุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 5 คน

### เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ การคัดเลือก ดังนี้

1. สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 31 (1) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ประธานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 1 คน รอง ประธานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 2 คน และสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี จำนวน 9 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 31 (2) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสัตว์ จำนวน 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านอื่น ๆ จำนวน 2 คน

3. บุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกร จังหวัดสระบุรี จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนยุทธศาสตร์การเกษตร จำนวน 1 คน นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 1 คน และนักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ จำนวน 1 คน

เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เป็นผู้ที่ดำรง ตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีและสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ สำหรับเก็บข้อมูลขึ้นเอง โดยกำหนดให้ข้อคำถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ซึ่งได้สร้าง แบบสัมภาษณ์ที่ใช้สำหรับสัมภาษณ์สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกร

จังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคุณภาพ (Qualitative Data) โดยมีรายละเอียด ดังเนื้อหาต่อไปนี้

1. เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) กับโครงสร้าง การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

2. สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมี 2 ส่วน คือ

1) ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง และสังกัด

2) ส่วนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นด้านปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีและข้อเสนอต่าง ๆ ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

### **การสร้างเครื่องมือ**

1. ก่อนเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างเนื้อหา และเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นเอง โดยกำหนดให้ข้อความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา เพื่อใช้สำหรับสัมภาษณ์และเจาะลึกมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ในการใช้วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แกไขสำนวนภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์ยิ่ง

4. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีพร้อมบันทึกลงในแบบสัมภาษณ์

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประสานด้วยวาจาเบื้องต้นถึงการจะขอเข้าสัมภาษณ์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยกับสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี

2. ลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึก

3. นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลงานวิจัย

4. จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี พร้อมบันทึกลงในแบบ สัมภาษณ์

5. นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาแก้ไขและเพิ่มเติมงานวิจัย เพื่อป้องกันการ สูญเสียข้อมูล ที่อาจทำให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์งานวิจัยนี้

#### **การตรวจสอบข้อมูล**

เพื่อให้ผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาตรวจสอบด้วยวิธีการแบบสามเส้า (Data Triangulation) ซึ่งประกอบด้วย ด้านระยะเวลา ด้านสถานที่ และด้านบุคคล โดยการพิจารณาถึงการเก็บข้อมูลของการวิจัยที่ต่างกัน จะส่งผลต่อข้อมูลที่ได้ว่า มีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้เริ่มลงพื้นที่เก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2565
2. ด้านสถานที่ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งทำการสัมภาษณ์สมาชิก สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกร จังหวัดสระบุรี ณ สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี พร้อมบันทึกลงในแบบสัมภาษณ์
3. ด้านบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักรายบุคคล

เมื่อตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) ทั้งด้านระยะเวลา ด้านสถานที่ และด้านบุคคลแล้วนั้น จึงนำข้อมูลที่ศึกษาวิจัยไป ตรวจสอบในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า ไม่ว่าจะระยะเวลา สถานที่ หรือบุคคล จะแตกต่างกัน แต่คำตอบจากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักยังคงเหมือนเดิมทุกประการ จึงนำข้อมูลดังกล่าว ข้างต้น เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ต่อไป

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

เมื่อศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) การบริหารจัดการ โครงสร้าง การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี มาประมวลผลร่วมกับข้อมูลประเภท บุคคลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และใช้หลักแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบในการวิเคราะห์ จากนั้นจึงแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามสัดส่วนของ วัตถุประสงค์การวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนาโวหาร

#### **สรุปผลการศึกษา**

##### **วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี**

ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างและการดำเนินงานของสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับแผนปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ และยุทธศาสตร์สภาเกษตรกรแห่งชาติ ภายใต้กรอบ

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่สภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนดให้อย่างชัดเจนโดยมุ่งเน้นการ แก้ไขปัญหา การช่วยเหลือ การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อประโยชน์ของเกษตรกร/องค์กรเกษตรกรจังหวัดสระบุรีเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องตามอำนาจหน้าที่แห่งพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 กำหนดแต่ในส่วน โครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ยังขาดบุคลากรบางส่วน อีกทั้งพบเจ้าหน้าที่บาง ตำแหน่งมีคุณสมบัติไม่ตรงตามตำแหน่งซึ่งไม่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งด้วย ทำให้โครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมีข้อจำกัด ส่วนผลการดำเนินงาน มีเพียงการสรุปและรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ เท่านั้น แต่ไม่มีการติดตาม ประเมินผล หรือตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน กิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทำให้สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีไม่ทราบว่าแผนปฏิบัติงาน กิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ได้ ดำเนินการไปแล้วนั้น จะเกิดประโยชน์หรือก่อให้เกิดความเสียหาย หรือจะเกิด ประสิทธิภาพ คุ่มค่าต่อ งบประมาณ หรือสร้างคุณประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

### **วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี**

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัด สระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างสำนักงานฯ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

### **อภิปรายผลการศึกษา**

#### **วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสำนักงานสภา เกษตรกรจังหวัดสระบุรี**

โครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี พบว่า การวางแผนในการบริหารจัดการเป็นสิ่ง สำคัญสอดคล้องกับวิทยา ตำนธำรงกุล (2546, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การบริหาร (Management) หมายถึง กระบวนการของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำและบังคับบัญชา (Leading) และการควบคุม ทรัพยากรขององค์การเพื่อการบรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับปัญหัตถ นอชุน ทต (2556, หน้า 100) ที่ได้กล่าวถึง การบริหารและการบริหารจัดการ ว่าเป็นแนวคิดที่มาจากธรรมชาติของ มนุษย์ที่ต้องอยู่ ร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงต้องมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมให้เกิดความสงบสุขภายในกลุ่ม ซึ่งการบริหารจัดการโครงสร้างภายในสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ยังพบประเด็นปัญหาด้าน กำลังคน (Manpower) เนื่องจากขาดบุคลากรบางส่วนงาน ซึ่งกำลังคนนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ขององค์กร สอดคล้องกับวิญญู พิษยگانต์ (2545, หน้า 99) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานในการ บริหารงานจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญขั้นพื้นฐาน คือ ปัจจัยด้านแรงงาน (Manpower) เงินทุน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการหรือการบริหารจัดการ (Method) สอดคล้องกับโชคชัย อาษาสนา (2524, หน้า 148) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ มี 4 ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีปฏิบัติงาน (Method) สอดคล้องกับอุดม แรงเขต



วิทย์ (2556) ที่ได้กล่าวว่า ในองค์กรแห่งการทำงานทุกองค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยหลัก 4M สอดคล้องกับวิวรรณ ธาธาภิรัฐโชติ (2557, หน้า 144) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัย 4M ว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรที่สำคัญมากประเด็นปัญหาด้านคน (Man) และพบเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณสมบัติขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้อง Boam & Sparow (1992, หน้า 200) ที่ได้กล่าวถึง “สมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543, หน้า 154) ที่กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง โดยต้องเป็นผู้ความรู้หรือข้อมูลในการทำงานนั้น ๆ มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะที่พึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ส่งผลทำให้โครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมีข้อจำกัด ส่วนผลการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีนั้น พบว่า ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ และงบประมาณตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 33 ที่ให้อำนาจหน้าที่สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ว่าสภาเกษตรกรจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกรภายในจังหวัด ประสานนโยบายและการดำเนินงานระหว่างองค์กรเกษตรกรเกษตรกรสถาบันวิจัยสถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มขององค์กรเกษตรกรกลุ่มเกษตรกรและยุวเกษตรกรในจังหวัดในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งเสนอแผนพัฒนาเกษตรกรรมระดับจังหวัดต่อสภาเกษตรกรแห่งชาติเพื่อบูรณาการเป็นแผนแม่บทเสนอต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาการฝึกอบรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่เกษตรกรและยุวเกษตรกรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพเกษตรกรอย่างครบวงจรและยั่งยืน เสนอนโยบายและแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรกรรม รวมทั้งราคาผลผลิตทางเกษตรกรรมที่ไม่เป็นธรรมต่อสภาเกษตรกรแห่งชาติ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่เกษตรกรหรือองค์กรเกษตรกร แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัตินี้ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากสภาเกษตรกรแห่งชาติ และให้สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมีอำนาจหน้าที่ (พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ, 2556: 13-14) คือ รับผิดชอบงานด้านธุรการและทำหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเกษตรกรจังหวัด รวบรวมศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรและองค์กรเกษตรกรได้ทราบถึงนโยบาย แผนพัฒนาเกษตรกรรมจังหวัดและการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด อีกทั้งจัดให้มีระบบฐานข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานการวิจัยและองค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิตผลผลิตการแปรรูป ผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมรวมทั้งการตลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ประสานการดำเนินงานกับเกษตรกรองค์กรเกษตรกรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดทำรายงานประจำปีของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่สภาเกษตรกรแห่งชาติและสภาเกษตรกรจังหวัดมอบหมาย แต่แผนปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีได้ดำเนินการไปแล้ว ไม่มีการติดตามประเมินผล หรือตรวจสอบ ซึ่งกระบวนการในการประเมินผลของแผนปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อการ

พัฒนาองค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงการเกิดประโยชน์ หรือ ความเสียหาย หรือการวัดประสิทธิภาพของงานที่มีความคุ้มค่าต้องประมาณที่ใช้ไปหรือไม่ สอดคล้องกับเดวิสและนิวสตรอม (David & Newstrom, 1985, หน้า 105; อ้างถึงในนรินทร์ แจ่มจำรัส, 2551, หน้า 53) ซึ่งกล่าวว่ากระบวนการพัฒนาองค์กรคือ การสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวินิจฉัยเบื้องต้น 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การตรวจสอบข้อมูลในขั้นตอนนี้ 4) การวางแผน 5) การสร้างทีมงาน 6) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 7) การประเมินผลและการติดตามผล สอดคล้อง กับมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2551, หน้า 78) ที่ได้แบ่งขั้นตอนกระบวนการพัฒนาองค์กรเป็น 7 ขั้นตอน คือ การยอมรับปัญหาการเข้ามาของที่ปรึกษาการวิเคราะห์ปัญหาการให้ข้อมูลป้อนกลับ การวางแผน ดำเนินงาน การเลือกใช้เทคนิคการพัฒนาองค์กรและการประเมินผลสอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต ฤทธิ์ จรุง (2555, หน้า 71) ที่ให้ความหมายการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการเชิงระบบ เพื่อการตรวจสอบหรือชี้บ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ อีกทั้งสอดคล้องกับ แนวคิดของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2554, หน้า 2) ที่กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษาแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่มีปัญหาและอุปสรรคอะไรและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่มี ผลกระทบในแง่ลบต่าง ๆ อย่างไรที่เกิดขึ้นจากโครงการบ้าง และพิชญ พงศ์ศรี (2553, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็น กระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่ง ระยะใด หรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อตัดสินจัดทำโครงการ ทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยน ระบุ ปรับปรุง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ สอดคล้องกับปณิฑิต นอขุนทด (2559, หน้า 77-78) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ คือ ด้านการจัดทำแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านปัจจัยการดำเนินงาน พบว่า ด้านงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด ปัจจัยด้านการประเมินผลให้ความสำคัญกับการนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข ทันท่วงทีเหตุการณ์ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำพบว่า ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของ หน่วยงาน

### **วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี**

สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี และบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ได้แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับปณิฑิต นอขุนทด (2559, หน้า 77-78) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา และพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการ

องค์กร คือ ด้านงบประมาณเป็นการบริหารจัดการงบประมาณของสภาเกษตรกรไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนสวัสดิการ เบี้ยประชุมค่าเดินทาง หรือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ขององค์กร เป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมให้องค์กรยั่งยืนเกิดผลกำไรและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับครรชิต สลับแสง (2540, หน้า 55; อ้างถึงใน ศิริวิชัย เวชกิจ, 2556, หน้า 78) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลชน และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับชุตินา มุลดับ และคณะ (2560, หน้า 89) ที่ได้กล่าวถึง การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพว่าองค์กรต้องใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณอย่างคุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม สอดคล้องกับพุดิพงษ์ สุดหล้า (2554, หน้า 45) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของกรมทางหลวงในสภาวะเกิดอุทกภัยกรณีศึกษาแขวงทางปทุมธานี พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ลำดับความสำคัญแก่ปัจจัยหลักสามลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล และปัจจัยภายนอก

2) ปัจจัยด้านโครงสร้างสำนักงานฯ โครงสร้างภายในสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี พบประเด็นปัญหาด้านกำลังคน (Manpower) เนื่องจากขาดบุคลากรบางส่วนงาน ซึ่งกำลังคนนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับวิญญู พิษยกานต์ (2545, หน้า 99) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญขั้นพื้นฐาน คือ ปัจจัยด้านแรงงาน (Manpower) เงินทุน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการหรือการบริหารจัดการ (Method) สอดคล้องกับโชคชัย อาษาสนา (2524, หน้า 148) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจมี 4 ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีปฏิบัติงาน (Method) สอดคล้องกับ อุดม แรงเขตรวิทย์ (2556) ที่ได้กล่าวว่า ในองค์กรแห่งการทำงานทุกองค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยหลัก 4M สอดคล้องกับวิวรรณ ธาราหิรัญโชติ (2557, หน้า 144) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัย 4M ว่าเป็นเครื่องมือในการบริหาร องค์กรที่สำคัญมากประเด็นปัญหาด้าน คน (Man) และพบเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณสมบัติขาดความชำนาญใน การปฏิบัติงานด้วย สอดคล้อง Boam & Sparow (1992, หน้า 200) ที่ได้กล่าวถึง “สมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543, หน้า 154) ที่กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง โดยต้องเป็นผู้มีความรู้หรือข้อมูลในการทำงาน นั้น ๆ มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะที่พึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ส่งผลทำให้โครงสร้างของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรีมีข้อจำกัด

3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับบุพพาร รูปงาม (2545, หน้า 5) ที่ได้กล่าวว่า ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้อการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับชินรัตน์ สมสืบ (2539, หน้า 20 อ้างถึงในจิราวรรณ ปานสุข, 2555: 18) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนา และคนก็มีส่วนร่วมที่สุด เพราะคนเป็นศูนย์กลาง

หลักในการพัฒนาที่จะทำให้ชุมชนมีการพัฒนาไปในทางที่ดี การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการพัฒนาชนบท ไม่มีประเทศไหนที่พัฒนาโดยปราศจากการร่วมมือของประชาชน สอดคล้องกับ Davis & Newstrom (1989, หน้า 141) อ้างถึงในกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของเรื่องเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

4) ปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ ความเป็นเอกภาพของสภาเกษตรกรจังหวัด ซึ่งปัจจุบันนี้ยังมีเพียงพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 แต่ไม่เป็นกฎหมายที่บัญญัติให้สภาเกษตรกรมีการบริหารจัดการแบบเอกภาพ หรือเป็นกฎหมายที่มาจากความต้องการและการทำประชาคมของเกษตรกรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับสภาเกษตรกรแห่งชาติ (2560, หน้า 88) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการยกร่างกฎหมายว่าด้วยสภาเกษตรกร โดยพระราชบัญญัติ สภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันสิทธิเสรีภาพในการคุ้มครอง รักษา ผลประโยชน์เกี่ยวกับการผลิตและการตลาดเพื่อให้ผลิตผลทางการเกษตร ได้รับผลตอบแทนสูงสุด และมีสภาสำหรับเกษตรกร ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเสริมสร้างสมานฉันท์ของเกษตรกรทั้งประเทศทำให้เกษตรกร มีความเข้มแข็ง และมีการรวมตัวกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยสร้างเครือข่ายเกษตรกรจากการยกร่างผ่านคณะกรรมการยกร่างกฎหมายว่าด้วยสภาเกษตรกรเท่านั้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1) เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่ไม่ได้ร่างขึ้นจากเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือองค์กรเกษตรกรโดยตรง ดังนั้นรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรจัดประชาคมร่วมกับเกษตรกร ที่เป็นผู้แทนเกษตรกร เพื่อทำการแก้ไขพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ที่เกษตรกรจะสามารถกำหนดสิทธิและผลประโยชน์ร่วมกันให้เป็นกฎหมายของเกษตรกรโดยแท้จริง

2) รัฐบาลควรให้สภาเกษตรกรแห่งชาติหรือสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติมีการบริหารจัดการตนเอง เช่น การกำหนดกฎหมาย นโยบาย โครงสร้าง การหางบประมาณ การบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งการมีเอกภาพในการบริหารจัดการตนเองจะทำให้สภาเกษตรกรเป็นของเกษตรกรอย่างแท้จริง

3) สภาเกษตรกรจังหวัด ควรส่งเสริมองค์ความรู้และการเข้าถึงเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติด้านการผลิตให้กับผู้แทนเกษตรกร สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัด องค์กรเกษตรกร หรือเกษตรกร เพื่อให้สภาเกษตรกรมีความทันสมัย น่าเชื่อถือ และเป็นที่เชื่อมั่น ได้รับการยอมรับแก่องค์กรอื่น ๆ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์หลายท่านมีการพูดคุยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี คือ การที่สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง ทำให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินงาน ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเรื่องบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสภาเกษตรกรจังหวัด

2) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่หลากหลายกลุ่มหรือในเชิงปริมาณ ควรศึกษาผู้แทน เกษตรกร หรือองค์กรเกษตรกรอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างมากขึ้นหลากหลายมากขึ้น

### บรรณานุกรม

จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2552). **ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คนละความหมาย.**

ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/321886>

ชินรัตน์ สมสืบ. (2531). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชุตินา มุลดับ และศฤงคาร กุลพราหมณ์. (2560). **หลักประสิทธิภาพ.** ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565.

จาก <https://www.sites.google.com/site/governaneinternalaudit/prasiththiphaph-efficiency>

โชคชัย อาษาสนา. (2555). **การบริหารงาน 4M.** ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565.

จาก <http://www.logisticscorner.com/nutnaluan.wordpress.com/2015>

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). **Competency-based Human Resource Management.**

ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565. จาก <https://www.prezi.com/huocylcda9if/Competency-based-management>

นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2551). **การพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ปิ่นนัท นอขุนทด. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา,**  
วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พงษ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิตา ศรีมณี. (2526 ). **หลักการจัดองค์การและการจัดการ.**

กรุงเทพฯ: รามินทร์ .

พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553. (2553, พฤศจิกายน 19).

ราชกิจจานุเบกษา, 127 (71ก), 1-20.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2555). **เทคนิคการประเมินโครงการ.** กรุงเทพฯ: แฮ้าส์ออฟเคอร์รี่มีส์.

- พิมล เอี่ยมผา. (2554). การศึกษาโครงสร้างองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน  
**ของบริษัท NG จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พิชญ์ ฟองศรี. (2553). การประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สำนักงานอธิการบดี กองบริการการศึกษา. (2557).  
**การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ยุพาพร รุ่งงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ,  
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิญญู พิชญ์กานต์. (2545). **หลักการจัดการ.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ. (2557). **Man Money Material Management.**  
 ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565. จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/573508>
- วีรนาถ มานะกิจ. (2544 ). **การจัดองค์การและการบริหาร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารงานส่วนจังหวัด  
 พระนครศรีอยุธยา,** วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี. (2564). **แผนพัฒนาเกษตรกรรมจังหวัดสระบุรี ปี พ.ศ. 2565-2569.**  
 สระบุรี: สภาเกษตรกรจังหวัดสระบุรี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2554). การประเมินผลโครงการ: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สามลดา.