

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการขนาดใหญ่:
กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรขนาดใหญ่จังหวัดชัยนาท**

นายธนกร กลิ่นนาค



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

Factors Affecting the Participation in Managing of Large Rice Field Project:

A Case Study of Large Rice Field Farmers Group in Chainat Province.

Mr. Tanakorn Klinnak



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่:
กรณีศึกษากลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

ชื่อและนามสกุล นายชนกร กลิ่นนาค

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ


สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.คูสิต เวชกิจ


วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คูสิต เวชกิจ)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษากลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

ผู้วิจัย นายชนกร กลิ่นนาค **รหัสนักศึกษา** 2583002916 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.คูสิต เวชกิจ

ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท (3) เสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนเกษตรกรจากกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ทั้งหมด 8 กลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน จากประชากรทั้งหมด 903 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบ ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด และ ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมทำให้โครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาทประสบความสำเร็จมากกว่า ร้อยละ 80 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภาวะผู้นำ (3) เสนอแนะทางการพัฒนากลุ่มนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ในการบริหารงานของคณะกรรมการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากสมาชิก โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านธรรมาภิบาล คณะกรรมการต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมเป็นหลัก 2) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล คณะกรรมการต้องทราบถึงความพร้อม ความต้องการ ของสมาชิก เพื่อให้การจัดกิจกรรมเป็นไปตามความต้องการและความพร้อมของสมาชิกในด้านต่างๆ เช่น เวลาว่างจากงานหลัก ความต้องการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ 3) ด้านภาวะผู้นำ คณะกรรมการต้องมีการประชุมหารือกับสมาชิก และเน้นการทำงานตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม และสามารถกระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น และรวมความคิดเห็นให้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม กลุ่มนาแปลงใหญ่ ชัยนาท

Thesis title: Factors Affecting the Participation in Managing of Large Rice Field Project:
A Case Study of Large Rice Field Farmers Group in Chainat Province.

Researcher: Mr. Tanakorn Klinnak; **ID:** 2583002916; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor;

(2) Dr. Dusit Wechakit, Associate Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The research aimed to (1) study level of farmers' participation in managing of large rice field project in Chainat Province, (2) study factors affecting farmers' participation in managing of large rice field project in Chainat Province, and (3) recommend approaches to promote farmers' participation in managing of large rice field project in Chainat Province.

This research was a survey research. Samples of this research were 278 representatives of 8 groups of large rice field project, whose total number is 903 members. The sample size was calculated by using Taro Yamane formula. A questionnaire was the research tool. The statistics for data analysis employed t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression.

The results revealed that (1) level of farmers' participation in managing each large rice field project in Chainat Province found different with statistical significance at 0.05 level. Ban Tub Tai group showed level of participation at the highest mean and the percentage of farmers' participation effectiveness in managing large rice field was higher than 80 (2) The factors that influence the effectiveness of participation in the management of large rice field project with statistical significance at 0.05 are good governance factor, personal factor, and leadership factor. (3) Approaches to promoting farmers' participation in managing of large rice field project in Chainat Province for the committee were categorized into 3 aspects as follows; 1) good governance aspect: the committee should operate based on transparency, allow inspection, and adhere to public benefit principle. 2) personal aspect: the committee should realize the readiness and demands of member in order to organize activities in compliance with the readiness and demand, for example, break, learning activities. 3) leadership aspect: the committee must arrange the meeting to discuss with the members and focus on responding to the demands of members, having the exact goal of work, build reliability to the followers, to be able to stimulate members to voice their opinions, and to brainstorm people for the operating pathway.

Keywords: Factors affecting the participation, Large Rice Field Project, Chainat Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือของ รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต เวชกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้การช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมารดาและครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ธนกร กลิ่นนาค

พฤศจิกายน 2560



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....	68
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	77
ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่.....	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	102
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย.....	106
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	112
รูปแบบการวิจัย.....	112
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	113
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	115

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	132
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	133
ระยะเวลาการวิจัย.....	135
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	136
ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม.....	138
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรตาม.....	153
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	158
ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และเสนอแนะกลยุทธ์ในการสร้างการมีส่วนร่วม.....	165
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	170
สรุปผลการวิจัย.....	170
การอภิปรายผล.....	175
ข้อเสนอแนะ.....	181
บรรณานุกรม.....	187
ภาคผนวก.....	193
ก. แบบสอบถาม.....	194
ข. แบบสัมภาษณ์.....	205
ค. คำสัมภาษณ์ที่ครอนบาช.....	208
ประวัติผู้วิจัย.....	211

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มมาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท.....	113
ตารางที่ 3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของจำนวนประชากร.....	115
ตารางที่ 3.3 โครงสร้างแบบสอบถามการวิจัย.....	117
ตารางที่ 3.4 โครงสร้างคำถามระดับการมีส่วนร่วม.....	127
ตารางที่ 3.5 ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาชแอลฟาที่ได้ แยกตามตัวแปร.....	131
ตารางที่ 3.6 ระยะเวลาในการวิจัย.....	135
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	137
ตารางที่ 4.2 ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการ บริหารโครงการมาแปลงใหญ่.....	139
ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกรมาแปลงใหญ่.....	140
ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยด้านการเห็นประโยชน์ของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกรมาแปลงใหญ่.....	141
ตารางที่ 4.5 ระดับปัจจัยด้านความคาดหวังของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกรมาแปลงใหญ่.....	141
ตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยด้านความพร้อมของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกรมาแปลงใหญ่.....	142
ตารางที่ 4.7 ระดับปัจจัยด้านการวางแผนโครงการ.....	143
ตารางที่ 4.8 ระดับปัจจัยด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ.....	143
ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยด้านการควบคุมโครงการ.....	144
ตารางที่ 4.10 ระดับปัจจัยด้านการประเมินผลโครงการ.....	145
ตารางที่ 4.11 ระดับปัจจัยด้านการปรับปรุงแก้ไขโครงการ.....	145
ตารางที่ 4.12 ระดับปัจจัยด้านการปัจจัยจูงใจ.....	146
ตารางที่ 4.13 ระดับปัจจัยด้านการปัจจัยสุขวิทยา.....	147
ตารางที่ 4.14 ระดับปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	148
ตารางที่ 4.15 ระดับปัจจัยด้านผู้นำการแลกเปลี่ยน.....	148
ตารางที่ 4.16 ระดับปัจจัยด้านผู้นำตามสถานการณ์.....	149
ตารางที่ 4.17 ระดับปัจจัยด้านผู้นำมุ่งความสำเร็จ.....	150
ตารางที่ 4.18 ระดับปัจจัยด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง.....	150
ตารางที่ 4.19 ระดับปัจจัยด้านธรรมาภิบาล.....	151
ตารางที่ 4.20 ภาพรวมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารโครงการมาแปลงใหญ่.....	154

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมคิดของสมาชิก.....	154
ตารางที่ 4.22 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมวางแผน.....	155
ตารางที่ 4.23 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมตัดสินใจ.....	156
ตารางที่ 4.24 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมดำเนินงาน.....	156
ตารางที่ 4.25 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมรับผลประโยชน์.....	157
ตารางที่ 4.26 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมประเมินผล.....	157
ตารางที่ 4.27 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับ การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท.....	159
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ต่อระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท เป็นรายคู่ โดยวิธี Sheffe's Post hoc Comparison.....	159
ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วม ของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ด้วยวิธี t (t-test).....	161
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนา แปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท.....	163
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของกลุ่ม นาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท โดยใช้กรอบ CIPP Model.....	165

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ : กรณีศึกษากลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท.....	10
ภาพที่ 2.1 กระบวนการพื้นฐานในการบริหารโครงการ.....	46
ภาพที่ 2.1 กระบวนการพื้นฐานในการบริหารโครงการ.....	79
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	74



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของคนไทยมาอย่างยาวนาน เพราะประเทศไทยมีพื้นที่ที่มีความเหมาะสม เช่น มีแหล่งน้ำ แม่น้ำลำคลอง ดินอุดมสมบูรณ์ อากาศที่เหมาะสม ทำให้ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นเมืองเกษตร จึงทำให้หลายรัฐบาลที่ผ่านมา ต้องการที่จะพัฒนาและดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก โดยเฉพาะเกษตรกรที่มีอาชีพเกี่ยวกับการทำนาข้าว ซึ่งทั่วทุกภาคของประเทศไทยจะมีเกษตรกรที่เป็นชาวนา และข้าวของไทยก็ได้ชื่อว่าเป็นข้าวที่มีคุณภาพดีที่สุดในโลก ที่ผ่านมามีการส่งออกต่อปีในปริมาณที่มาก ทำให้ข้าวไทยเป็นสินค้าเกษตรที่ส่งออกขายให้กับประเทศต่างๆ ได้เป็นอันดับ 1 ของโลก

ในปัจจุบันนี้ได้มีการเปิดประชาคมเขตเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ทำให้การค้าขายมีการแข่งขันมากขึ้น ข้าวซึ่งเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของไทยจะต้องแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างเวียดนาม จีน พม่า ถึงแม้ว่าไทยจะครองแชมป์การส่งออกข้าวมาเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก แต่ด้วยปัจจัยหลายๆ อย่างที่ทำให้เกษตรกรต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน หากข้าวไทยสามารถผลิตได้ตามมาตรฐานสากลและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่ต้องการข้าวคุณภาพดี จะทำให้ข้าวไทยขายได้ในราคาที่สูงและสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร

ปัญหาของเกษตรกรไทยที่มีมาอย่างยาวนาน คือปัญหาด้านหนี้สิน ในหลายรัฐบาลที่ผ่านมามุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร ทั้งในด้านการผลิต ด้านการตลาด เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร แต่ปัญหานี้สินของเกษตรกรกลับไม่ลดลง เช่น นโยบายของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้นำโครงการประกันรายได้เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกรในการรับประกันรายได้ หรือราคาข้าวเปลือกที่เกษตรกรจะสามารถขายได้ เช่นเดียวกันกับนโยบายของรัฐบาล น.ส. ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ที่ได้นำโครงการรับจำนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาราคาข้าวตกต่ำ รวมทั้งโครงการอื่น ๆ ที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์กับเกษตรกร เช่น โครงการพักชำระหนี้ให้กับเกษตรกร โครงการที่เน้นแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ จะเห็นได้ว่าโครงการเหล่านี้มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่จะทำ

ให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่ม เพื่อให้มีความสามารถที่จะใช้หนี้สินที่เกษตรกรมีมาอย่างยาวนาน แต่ทางกลับกันยังพบว่าเกษตรกรมีหนี้สินที่เพิ่มขึ้น

กัมปนาท เพ็ญสุภา ภูมิศักดิ์ ราศรี (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร: 2557) ระบุว่า จากสัดส่วนการเปลี่ยนแปลงของขนาดหนี้สินและทรัพย์สินทางการเกษตร แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของหนี้สินครัวเรือนภาคเกษตรมากกว่าการเพิ่มขึ้นของทรัพย์สิน โดยขนาดหนี้สิน และทรัพย์สินทางการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ในปี 2538/2539 ครัวเรือนเกษตรมีหนี้สิน 24,672 บาทต่อครัวเรือน เพิ่มขึ้นเป็น 76,697 บาทต่อครัวเรือนในปี 2554/2555 คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.15 ต่อปี ในขณะที่มูลค่าทรัพย์สินนั้น ในปี 2538/2539 ครัวเรือนเกษตรมีมูลค่าทรัพย์สินทางการเกษตร 964,372 บาทต่อครัวเรือน และเพิ่มขึ้นเป็น 1,029,218 บาท ต่อครัวเรือนในปี 2554/2555 คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.34 ต่อปี เห็นได้ว่าสัดส่วนการเปลี่ยนแปลงระหว่างหนี้สินกับทรัพย์สินมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเหมือนกัน แต่ปริมาณหนี้สินมีเพิ่มมากขึ้น ส่วนปริมาณทรัพย์สินเพิ่มเพียงเล็กน้อย โดยเกษตรกรทั่วทุกภาคในประเทศ จะเป็นไปได้ในแนวทางเดียวกัน คือ การเพิ่มของหนี้สิน มีปริมาณมากกว่าการเพิ่มของทรัพย์สิน ซึ่งให้เห็นว่าเกษตรกร ถึงแม้จะมีหลายโครงการเข้ามาช่วยเหลือ แต่ปัญหาเรื่องหนี้สินก็ยังมีปริมาณการเพิ่มขึ้นต่อครัวเรือนตลอด

ปัจจัยที่ทำให้เกษตรกรไม่สามารถที่จะมีรายได้เพียงพอที่จะนำไปใช้หนี้สิน มีมาจากหลาย ๆ ปัจจัย โดยสถานการณ์ของชาวนานั้นอาจจะทำให้มองได้ว่า สามารถที่จะมีรายได้แต่ไม่สามารถปลดหนี้ได้ เพราะการเป็นหนี้สะสม เมื่อมีรายได้จากการเก็บเกี่ยวผลผลิตก็ต้องนำมาจ่ายดอกเบี้ยให้กับหนี้เก่า รวมทั้งมีการก่อหนี้ใหม่ทุกครั้งเมื่อเริ่มทำการผลิตในฤดูกาลผลิต หลังการเก็บเกี่ยวก็ต้องนำมาใช้หนี้ใหม่ก่อน เหลือถึงจะสามารถนำส่งดอกเบี้ยหนี้เก่า ซึ่งเป็นวัฏจักรของเกษตรกรมาอย่างยาวนาน ทำให้เกษตรกรไม่สามารถที่จะปลดหนี้สินของตนเองได้ ปัจจัยที่ทำให้เกษตรกรเป็นเช่นนี้ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ชาวนาไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง หรือมีก็มีปริมาณที่น้อย ไม่เพียงพอที่จะทำการปลูกข้าวและสร้างรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพหรือเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้ต้องมีการเช่าที่ดินเพิ่ม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และพื้นที่นาส่วนใหญ่จะเป็นของนายทุน ซึ่งปัจจุบันนี้ ค่าเช่ามีราคาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นต้นทุนหลักที่ชาวนาไม่สามารถที่จะลดลงได้

2. ในแต่ละครั้งที่ชาวนาเริ่มทำการปลูกข้าว จะต้องซื้อปัจจัยการผลิตต่าง ๆ เช่น เมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก สารเคมี ยาปราบศัตรูพืช รวมถึงค่าจ้างที่เกิดขึ้นเหตุเพราะการทำนาที่มากไม่สามารถใช้แรงงานในครอบครัวอย่างเดียวได้ ซึ่งเป็นการลงทุน ที่ต้องใช้ทุนมาก ทำให้ต้องมีการกู้ยืมเงินจากนายทุน หรือสถาบันการเงิน ทุกครั้งที่เริ่มต้นฤดูกาลผลิต

3. ภัยธรรมชาติต่างๆ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนทำให้ต้นทุนสูงขึ้น เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม โรคระบาด หากรอดพ้นจากภัยธรรมชาติแล้ว ผลผลิตที่ได้ก็ไม่มี ความแน่นอนเรื่องราคา ที่เสี่ยงต่อการตกต่ำได้ เช่น ปริมาณข้าวที่ออกมามากเกิน และชนิดข้าว ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรโดยตรง จึงได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหา ของเกษตรกรในเรื่องเพิ่มรายได้เพื่อลดหนี้สิน โดยวิธีการลดต้นทุนการผลิตข้าวของเกษตรกร เพราะเป็นการแก้ปัญหาที่ตัวของเกษตรกรและสามารถทำให้เกิดความยั่งยืน เพราะหากเกษตรกร สามารถปรับพฤติกรรมการทำนาข้าวของตนเองได้ก็จะทำให้เกษตรกรมีความรู้และสามารถ วิเคราะห์ วางแผน ในการประกอบอาชีพของตนเองได้ จึงทำให้เกิดโครงการต่าง ๆ มากมาย เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร เช่น การเปิดโรงเรียนเกษตรกร การจัดตั้งศูนย์ บริหารจัดการศัตรูพืชชุมชน เพื่อให้เกษตรกรได้เรียนรู้แนวทางในการลดต้นทุนและการทำนาข้าว อย่างปลอดภัย โดยใช้มาตรฐาน Good Agriculture Practices (GAP) ทำให้เกษตรกรผลิตข้าวที่ได้ มาตรฐาน ปลอดภัยจากสารเคมี ลดต้นทุนการผลิต และสามารถขายข้าวได้ในราคาที่สูงขึ้น โดยโครงการเหล่านี้เน้นการดำเนินงานของภาครัฐที่จะเป็นผู้จัดกิจกรรมต่างๆ เกษตรกรก็พร้อม ที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง โครงการเหล่านี้ได้มีการปรับให้เกษตรกรผลิตข้าวที่ปลอดจากสารเคมี ได้และได้รับใบรับรองมาตรฐานการผลิตสินค้าปลอดภัย แต่ที่ผ่านมากลับไม่มีโรงสีที่รับซื้อข้าว ที่ได้มาตรฐาน GAP ในราคาที่สูงกว่าข้าวที่ทำด้วยวิธีการปกติ ทำให้เกษตรกรไม่มีแรงจูงใจในการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำนาข้าว รวมทั้งโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐก็ไม่สามารถที่จะ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของเกษตรกรได้อย่างยั่งยืน

รัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ในปัจจุบันได้มีแนวความคิด เกี่ยวกับประชารัฐ ที่จะแก้ไขปัญหาของเกษตรกรให้มีความยั่งยืน โดยมีจุดเน้นที่สร้างการบริหารงาน โดยการมีส่วนร่วมกับผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง คือเกษตรกรผู้ทำนาข้าว เพื่อให้เกิด ความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยไม่ได้เน้นการช่วยเหลือด้วยตัวเงิน เพราะที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าการ แก้ไขปัญหานั้นที่การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรจะเน้นที่การให้เงินเป็นหลัก แต่ปัญหาที่ไม่ได้ ลดลง เกษตรกรยังมีการเรียกร้องขอความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐบาลมีการนำแนวคิด เรื่องการจัดโซนนิ่งการทำเกษตรให้เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อลดการผลิตข้าวลงให้มีการผลิต ที่ไม่มากเกินไปความต้องการของตลาด และเน้นพื้นที่ในการผลิตที่เหมาะสมกับชนิดพืชเพื่อให้ต้นทุน การผลิตลดลง รวมทั้งสร้างกลุ่มเครือข่ายในการผลิตสินค้าเกษตรและการสร้างกระบวนการผลิต การขายที่สามารถมีพลังต่อรองกับกลุ่มนายทุน รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์สนับสนุนเรื่องสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ

ให้กับกลุ่มเกษตรกร เกษตรจังหวัดให้ความรู้ในด้านการทำการเกษตร สหกรณ์จังหวัดให้ความรู้ในด้านการดำเนินงานของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้เกษตรกรสามารถที่จะดำเนินงานโดยการรวมกลุ่ม เพื่อให้เกษตรกรสามารถที่จะกำหนดกิจกรรมของกลุ่มตนเอง โดยการวางแผน วิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานของกลุ่ม จึงทำให้เกิดโครงการนาแปลงใหญ่เกิดขึ้น

ในพื้นที่จังหวัดชัยนาท อาชีพหลักคือการทำนาข้าว โดยมีพื้นที่เหมาะสมกับการทำนาข้าวเพราะเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน รวมทั้งมีระบบชลประทานที่ดี มีการจัดรูปที่ดิน ทำให้มีระบบการส่งน้ำและระบบการระบายน้ำที่เหมาะสม เกษตรกรส่วนใหญ่ที่ทำนา จึงมีการทำนาอย่างต่อเนื่อง โดยทำนาปีละมากกว่า 2 ครั้ง คือจะมีการทำนา 2 ปี 5 ครั้ง แม้แต่ในช่วงฤดูแล้งของปี พ.ศ.2558 รัฐบาลได้มีนโยบายให้เกษตรกรงดการทำนาอย่างต่อเนื่อง เพราะปริมาณน้ำในระบบชลประทานมีไม่เพียงพอต่อการทำการนาข้าว ซึ่งต้องใช้ปริมาณน้ำที่มากกว่าการทำนาประเภทอื่น โดยการส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาทำการเกษตรที่ใช้ใช้น้ำน้อยแทน เช่น การปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ แต่เกษตรกรในจังหวัดชัยนาทยังคงทำนาข้าวเหมือนเดิม เพราะสามารถหาแหล่งน้ำอื่นในการทำนาได้ ก็คือการสูบน้ำบาดาลมาใช้ในการทำนาข้าวแทนน้ำจากระบบชลประทาน

ปัญหาของเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ที่มีมาอย่างยาวนานคือปัญหาด้านหนี้สิน เกษตรกรมากกว่าร้อยละ 95 เป็นหนี้สินทั้งในระบบ คือ หนี้จากสถาบันการเงิน ธนาคาร กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น และหนี้นอกระบบ คือ หนี้จากร้านค้าที่ขายปัจจัยการผลิต หนี้เงินทุนจากการกู้เงินมาลงทุน ทำให้ทุกครั้งที่ได้ผลผลิตและจำหน่ายผลผลิต กำไรของเกษตรกรก็จะถูกแบ่งไปเป็นดอกเบี้ยที่ต้องจ่ายให้ทั้งนี้ในระบบและนอกระบบ อีกปัญหาที่ทำให้เกษตรกรไม่สามารถที่จะทำไร่รายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีสาเหตุมาจาก ต้นทุนในการผลิตข้าวที่สูงขึ้น การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน การถูกกดราคาจากโรงสีหรือพ่อค้าคนกลาง ทำให้รายได้ของเกษตรกรลดลง กำไรที่เกษตรกรควรจะได้ ก็ถูกกลุ่มนายทุนหรือกลุ่มผลประโยชน์เข้ามาาร่วมรับผลประโยชน์ด้วย โดยกลุ่มคนเหล่านี้จะเข้ามาารับผลประโยชน์ตั้งแต่เริ่มกระบวนการปลูกข้าว จนถึงขั้นตอนเก็บเกี่ยวและขายผลผลิต ด้วยเหตุผลต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกษตรกรในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ได้รับเลือกให้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวในพื้นที่แปลงใหญ่ เพื่อการรวมกลุ่มและการบริหารจัดการการผลิตข้าว จนถึงกระบวนการขาย อย่างครบวงจร โดยการลดต้นทุนการผลิตในด้านต่างๆ การขายที่สามารถต่อรองกับโรงสีเพื่อเพิ่มรายได้ หรือการหาช่องทางจำหน่ายที่หลากหลาย เปลี่ยนจากระบบนายทุนเป็นระบบการบริหารงานของกลุ่มเอง ทำให้ผลกำไร หรือผลประโยชน์ที่เคยตกเป็นของนายทุนได้กลับเข้ามาสู่เกษตรกรแทน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สิน

ของเกษตรกร โดยการลดต้นทุนเพื่อเพิ่มรายได้ และปรับการทำเกษตรอย่างถูกวิธี มีความเหมาะสมกับพื้นที่และฤดูกาล

เกษตรกรในจังหวัดชัยนาทมีความสนใจและได้ดำเนินการตามแนวพระราชรัฐ คือ การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินงานตาม โครงการแนวทางแปลงใหญ่ของกลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ซึ่งได้ดำเนินการแล้วตั้งแต่ ปี 2558 มีกลุ่มนาแปลงใหญ่จำนวน 8 กลุ่ม และพบว่า ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เช่น การลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิต การรวมกลุ่มเพื่อขายข้าวให้ได้ราคาเพิ่ม และมีอำนาจต่อรอง จากการวิเคราะห์ปัญหาโดยการ ประชุมคณะกรรมการกลุ่มๆ รวมกันได้พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานที่ผ่านมาของกลุ่มๆ ขาดการมีส่วนร่วมจากสมาชิก เนื่องจากเกษตรกรที่เป็นสมาชิก ยังไม่ทราบถึงความแตกต่างของการ ทำนาในสถานการณ์ปกติ ที่เคยทำกันมาอย่างยาวนาน กับการทำนาที่เป็นสมาชิกและต้องปรับเปลี่ยน วิธีการทำนา รวมทั้งฤดูกาลที่ผ่านมาถึงแม้กลุ่มจะมีการทำสัญญาข้อตกลง (MOU) กับโรงสีข้าว ในพื้นที่เพื่อให้ซื้อข้าวจากสมาชิกในราคาที่สูง เพราะสมาชิกได้มีการผลิตข้าวที่ปลอดจากสารเคมี โดยได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน Good Agriculture Practices (GAP) แต่โรงสีที่ทำสัญญา ข้อตกลง (MOU) ก็ยังคงซื้อข้าวจากสมาชิกของกลุ่มในราคาเดียวกับข้าวทั่วไป

อีกปัญหาที่สมาชิกกลุ่มๆ เริ่มเกิดการเบียดเบียนกับการเป็นสมาชิกกลุ่มๆ คือ การที่ต้อง มีกฎระเบียบข้อบังคับเกิดขึ้น จากการทำนาข้าวปกติจะทำแบบใดก็ได้ แต่หากเป็นสมาชิกกลุ่มๆ แล้วจะมีการให้สมาชิกเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำนาข้าวอย่างต่อเนื่อง และการอบรมส่วนใหญ่ กิจกรรมก็จะถูกกำหนดจากหน่วยงานราชการ บางครั้งกิจกรรมเหล่านั้นก็ไม่ได้เป็นที่ต้องการ ของสมาชิก ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการน้อย รวมทั้งการบริหารงานที่ผ่านมา กิจกรรมต่าง ๆ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้กำหนด เช่น การจัดทำบัญชีครัวเรือน จากตรวจสอบบัญชีจังหวัดที่จัดขึ้น การเก็บข้อมูลที่ต้องบันทึกการทำนาข้าวทุกขั้นตอน เป็นต้น

การบริหารงานของภาครัฐแนวใหม่เน้นมีจุดเน้น (ทิพาวดี เมฆสวรรค์ 2540) คือ การ ให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่ หน่วยงาน การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับ บุคคล การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน และ ระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวน ตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มุ่งเน้นที่ให้ประชาชนได้เข้าไป

มีส่วนร่วมในการเมืองทุกระดับ โดยการเพิ่มสิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับ ต่อมามีการปรับปรุงแก้ไขรัฐธรรมนูญในปี พ.ศ.2550 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ก็ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้ภาครัฐต้องต้องดำเนินการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน และการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ ตามนโยบายของรัฐบาลในยุคของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ก็มีจุดเน้นที่ให้เกิดการรวมตัวกันของเกษตรกรรายย่อยที่มีอาชีพเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดหาปัจจัยการผลิต เพื่อให้เกิดแผนงานที่จะนำไปสู่การลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้สามารถเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในตลาดได้ โดยรัฐจะเป็นพี่เลี้ยงคอยสนับสนุนตามแนวทางประชารัฐ คือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนคือ รัฐบาล เอกชน และประชาสังคม

ด้วยปัญหาดังกล่าวจึงเป็นที่มาทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของการดำเนินการส่งเสริมการผลิตข้าวในพื้นที่แปลงใหญ่โดยศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าพื้นที่จังหวัดชัยนาทเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำการเกษตร เพราะมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน มีระบบชลประทานที่ดี เป็นเมืองเกษตรกรรมและเกษตรกรมีความพร้อมที่จะร่วมกันดำเนินการในรูปแบบของนาแปลงใหญ่ โดยเกษตรกรได้รวมตัวกันตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ตามนโยบายของรัฐบาล เนื่องจากเกษตรกรเห็นว่าการรวมตัวกันดำเนินการในลักษณะกลุ่มนาแปลงใหญ่ จะทำให้เกษตรกรสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ แต่ที่ผ่านมากการดำเนินงานยังไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดการมีส่วนร่วมจากเกษตรกร ถึงแม้ว่าเกษตรกรสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการในระยะแรก แต่ระยะหลังสมาชิกลดลงและความร่วมมือมีน้อย โดยผลสรุปในการประชุมกลุ่มแปลงใหญ่ในระดับจังหวัด พบว่า ปัญหาของทุกกลุ่มที่เกิดขึ้นหลังจากการดำเนินโครงการได้สักระยะหนึ่ง สมาชิกเริ่มลดลงและการมีส่วนร่วมก็น้อยลงตามไปด้วย ดังนั้นหากได้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ จะทำให้การดำเนินการโครงการสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ และปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินโครงการสามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ได้ คือการมีส่วนร่วมจากเกษตรกรที่เป็นสมาชิกกลุ่มฯ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการโดยตรง ทำให้ผู้ศึกษาต้องการทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของการดำเนินการส่งเสริมการผลิตข้าวในพื้นที่แปลงใหญ่ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่การวิจัย คือ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ใน จังหวัดชัยนาท จำนวน 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ รวมทั้งระดับการมีส่วนร่วม ข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ให้เกิดผลสำเร็จ

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.3.1 *ตัวแปรอิสระ* คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ : กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- (1) ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร
- (2) การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร
- (3) ระยะเวลาการประกอบอาชีพของเกษตรกร
- (4) ความคาดหวังของเกษตรกร
- (5) ความพร้อมของเกษตรกร

2) ปัจจัยการบริหารโครงการ

- (1) การวางแผนโครงการ
- (2) การนำโครงการไปปฏิบัติ
- (3) การควบคุมโครงการ
- (4) การประเมินผลโครงการ

- (5) การปรับปรุงแก้ไขโครงการ
- 3) **ปัจจัยแรงจูงใจ**
 - (1) ปัจจัยจูงใจ
 - (2) ปัจจัยสุขวิทยา
- 4) **ปัจจัยภาวะผู้นำ**
 - (1) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - (2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - (3) ผู้นำตามสถานการณ์
 - (4) ผู้นำการแลกเปลี่ยน
 - (5) ผู้นำมุ่งความสำเร็จ
- 5) **ปัจจัยด้านธรรมชาติ**
 - (1) หลักประสิทธิผล
 - (2) หลักประสิทธิภาพ
 - (3) หลักการตอบสนอง
 - (4) หลักการรับผิดชอบ
 - (5) หลักความโปร่งใส
 - (6) หลักการมีส่วนร่วม
 - (7) หลักการกระจายอำนาจ
 - (8) หลักนิติธรรม
 - (9) หลักความเสมอภาค
 - (10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

- 1) ร่วมคิด
- 2) ร่วมวางแผน
- 3) ร่วมตัดสินใจ
- 4) ร่วมดำเนินงาน
- 5) ร่วมรับผลประโยชน์
- 6) ร่วมประเมินผล

3.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท รวมทั้งหมด 8 กลุ่ม จำนวนสมาชิกและคณะกรรมการ 903 คน

3.4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแทนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท จำนวน 8 กลุ่ม ตัวแทนจากสมาชิกจำนวน 278 คน

3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่การเขียน โครงร่างการทบทวนวรรณกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย ตั้งแต่เดือน เมษายน - เดือน ตุลาคม พ.ศ.2560

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ของกลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากผลงานการวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง รวมทั้งนำแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องมารวมเป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เข้ามาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับรู้ สามารถให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานติดตามตรวจสอบ และได้มีการกำหนดตัวแปรให้ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารโครงการ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่

ความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม สามารถแสดงได้ตามภาพ
ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ : กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

สำหรับที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัยจะกล่าวในบทที่ 2 ต่อไป

5. สมมุติฐานการวิจัย

5.1 ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

5.2 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมทำให้โครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ประสบผลสำเร็จมากกว่า ร้อยละ 80

5.3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการบริหารโครงการ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ธรรมชาติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **นาแปลงใหญ่** หมายถึง กลุ่มเกษตรกรที่ทำการรวมตัวกัน เพื่อมีเป้าหมายเดียวกัน เช่น การรวมตัวเพื่อทำการปลูกพืชชนิดเดียวกัน ในพื้นที่ติดต่อกัน โดยเป็นนโยบายของรัฐบาล นายกรัฐมนตรี จันทรโอชา ที่ต้องการให้เกษตรกรรวมตัวกัน เพื่อทำให้เกิดอำนาจการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง รวมทั้งต้องการให้เกษตรกรรวมตัวกันรวมวางแผน จัดโซนนิ่ง เพื่อให้เกิดการทำเกษตรที่เหมาะสมกับพื้นที่

6.2 **เกษตรกร** หมายถึง บุคคลที่มีการทำอาชีพการเกษตร ในสาขาการทำนาข้าว เป็นอาชีพหลัก มีรายได้จากการทำนาข้าวมาใช้ในชีวิตประจำวัน

6.3 **สมาชิกนาแปลงใหญ่** หมายถึง สมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ซึ่งมีจำนวน 8 กลุ่มในปี พ.ศ.2559 เป็นเกษตรกรที่มีพื้นที่ทำการเกษตรในบริเวณ โซนนิ่งของพื้นที่โครงการนาแปลงใหญ่ โดยมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม โดยการเป็นสมาชิกต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและวิธีการที่กลุ่มได้กำหนด

6.4 **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกษตรกรที่เป็นสมาชิกกลุ่มฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ

6.5 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวเกษตรกรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ได้แก่ ความรู้ความ

เข้าใจ ความพึงพอใจระยะเวลาในการประกอบอาชีพของแต่ละคน ความคาดหวังที่มีต่อโครงการ และความพร้อมของเกษตรกร

6.6 ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร หมายถึง สิ่งที่เกษตรกรเข้าใจโครงการขนาดใหญ่เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของโครงการ โครงสร้างการบริหารงานโครงการ วิธีการดำเนินโครงการ โดยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างครบถ้วน รวมทั้งรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ

6.7 การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร หมายถึง สิ่งที่เกษตรกรสามารถคาดการณ์ได้กับสิ่งตอบแทนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการบริหารโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อเกษตรกร ได้แก่ ต้นทุนการผลิตลดลง ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น เกษตรกรมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

6.8 ความคาดหวังของเกษตรกร หมายถึง สิ่งที่เกษตรกรคาดหวังเกี่ยวกับโครงการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรได้ เช่น การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย เพิ่มผลผลิต

6.9 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพของเกษตรกร หมายถึง เกษตรกรที่ประกอบอาชีพที่สามารถสร้างรายได้หลักให้กับตนเองได้ ตามระยะเวลาที่แตกต่างกัน และเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการของกลุ่มมาแปลงใหญ่ เช่น เกษตรกรที่ทำนาข้าว ทำผัก

6.10 ความพร้อมของเกษตรกร หมายถึง ความพร้อมพื้นฐานที่เกษตรกรต้องมีในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น เวลาในการเข้าร่วม รายได้ของเกษตรกร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ

6.11 การบริหารโครงการ หมายถึง การที่สมาชิกร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้โครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการบริหารโครงการแบบมีส่วนร่วมนั้น เริ่มตั้งแต่ การวางแผนโครงการ การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติการ ติดตามควบคุม การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข

6.12 การวางแผนโครงการ หมายถึง เป็นการกำหนดแผนงานในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโครงการ ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผนให้ครอบคลุมงานที่มีการแบ่งย่อยๆ ในแต่ละหน่วยของงาน แผนงานที่ดี โดยจะต้องตอบคำถามของโครงการให้ได้ว่า โครงการทำอะไร (what) ทำอย่างไร (how) ทำโดยใคร (by whom) ตามลำดับใด (in what order) มากน้อยเท่าใด (how much) เมื่อใด (when)

6.13 การนำโครงการไปปฏิบัติ หมายถึง โครงการที่ผ่านการประเมินและอนุมัติโครงการแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการนำโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเกี่ยวข้องกับการเตรียมแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีการควบคุม และติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา อยู่ภายใต้งบประมาณ และได้ผลงานตามที่ได้กำหนดไว้

6.14 การควบคุมโครงการ หมายถึง วิธีที่มีการกำหนดสิ่งต่างๆขึ้นมา เช่นระยะเวลา กิจกรรม เพื่อให้การดำเนินโครงการเสร็จสิ้นตามที่กำหนด ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการกำกับให้ กิจกรรมต่างๆ ในโครงการสามารถดำเนินการไปอย่างถูกต้องตามแผนที่ได้กำหนดไว้

6.15 การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลของการดำเนินโครงการ โดยการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของโครงการหรือไม่ และพิจารณาปัจจัยให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงาน โครงการนั้นเสีย

6.16 การปรับปรุงแก้ไขโครงการ หมายถึง การนำผลที่ได้จากการประเมินผลโครงการ มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาโครงการอย่างรอบด้าน เพื่อการดำเนินโครงการให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

6.17 ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ของการดำเนินการ เพื่อให้การบริหารโครงการเกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้น โดยการทำให้สมาชิก เห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการบริหารโครงการ

6.18 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่อยู่ภายในของบุคคล เช่น ความต้องการ ทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม และ การบริหารโครงการต้องทำให้สมาชิกได้เห็น ว่า โครงการสามารถตอบสนองความต้องการสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้

6.19 ปัจจัยสุขวิทยา หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการ เช่น นโยบายและการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ผลตอบแทนที่สมาชิกจะได้รับ ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกกับผู้บริหาร วิธีการบริหาร และความมั่นคงของโครงการ เป็นสิ่งที่ป้องกันการเกิด ความไม่พึงพอใจของสมาชิก และทำให้เกิดการไม่ให้ความร่วมมือ จึงอาจต้องใช้กฎระเบียบข้อบังคับ การให้ผลตอบแทน เข้ามาร่วมด้วย

6.20 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการนำโครงการไปให้ถึงเป้าหมายตามที่ได้ ตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการไว้ เช่น ผู้จัดการโครงการ ประธานโครงการ และ คณะกรรมการ โครงการ ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารโครงการ โดยลักษณะของผู้นำที่บริหารโครงการ ต้องเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด โดยลักษณะผู้นำดังกล่าว คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำ ตามสถานการณ์ และผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจ

6.21 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นหมู่คณะ และคอยเป็นที่ปรึกษากับผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้ เป็นผู้บริหารและคอยให้คำแนะนำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มักไม่วางตนเหนือผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้ร่วมงานและประสานความสัมพันธ์กันอย่างดี หากเกิดข้อขัดแย้งจะใช้ข้อมูลที่มีในการแก้ไขปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และทำงานโดยใช้คณะกรรมการเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง และยึดการตัดสินใจของคณะกรรมการ

6.22 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่บริหารด้วยการตระหนักถึงความต้องการในด้านแรงจูงใจของผู้ตาม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน จะทำการกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ตาม หรือผู้ที่รับผลประโยชน์ให้ตระหนักถึงความต้องการในตนเอง เป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกเชื่อและสร้างการทำงานที่มีคุณภาพร่วมกัน โดยทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมที่มีคุณธรรม เช่น ความมีอิสระ ความยุติธรรมและสิทธิที่พึงได้ของทุกคน เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และสามารถบริหารงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน

6.23 ผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แม้ว่าปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อันจะเป็นสาเหตุที่เป็นปัญหาในการบริหาร แต่ผู้นำตามสถานการณ์ก็สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ด้วยการใช้ความรู้ ค่านิยม ความต้องการที่ตนมี นำมาปรับใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยผู้นำตามสถานการณ์ จะเป็นผู้ที่รับรู้ เรียนรู้และปรับตัวได้ดี

6.24 ผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำที่ประสานงานกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยจะเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความสำเร็จที่ร่วมกันทำให้เกิดขึ้นต่อองค์กร

6.25 ผู้นำมุ่งความสำเร็จ หมายถึง เป็นผู้นำที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม และเน้นความสำเร็จของงาน

6.26 ปัจจัยธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการจัดการที่ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การบริหารงานในรูปแบบของหลักธรรมาภิบาล จะเน้นที่ความต่อเนื่อง ยั่งยืน มั่งคั่ง ไม่ยกเลิกล้ม ไม่เสี่ยงต่อความเสียหายซึ่งสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการนาแปลงใหญ่ให้เกิดการมีส่วนร่วมได้

6.27 หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อตอบสนอง

การแก้ไขปัญหาของสมาชิก โดยกระบวนการปฏิบัติงานนั้นต้องมีการวางยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่มีระบบ รวมถึงกระบวนการติดตามประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

6.28 หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารงานที่มีแนวทางอย่างชัดเจน มีการกำกับการดูแลที่ดี โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารที่ทำให้การใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ทั้งต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา ให้เกิดผลประโยชน์ได้อย่างสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกกลุ่ม ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน

6.29 หลักการตอบสนอง หมายถึง การดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกกลุ่ม ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงาน โดยสามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดและเกิดความเชื่อมั่น รวมทั้งเกิดความไว้วางใจ และเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหาร

6.30 หลักการรับผิชอบ หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ของผู้บริหาร โครงการ โดยสิ่ง ที่รับผิดชอบนั้นต้องอยู่ในระดับความคาดหวังของสมาชิกซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงด้วย รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่มีในการรับผิดชอบต่อปัญหา

6.31 หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานที่เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้เมื่อเกิดข้อสงสัย รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระ โดยสมาชิกสามารถรับรู้ได้ทุกขั้นตอนในกระบวนการดำเนินงานและตรวจสอบได้

6.32 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกกลุ่ม มีโอกาสที่จะได้เข้ามาเสนอแนวคิด เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมแสดงทัศนคติ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมตัดสินใจ ในฐานะหุ้นส่วนที่จะร่วมดำเนินการพัฒนาให้กลุ่ม ๆ มีความมั่นคง ยั่งยืน

6.33 หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกกลุ่ม ในด้านการตัดสินใจ จากคณะกรรมการให้กับสมาชิกกลุ่ม ๆ ด้วยความเป็นอิสระ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน

6.34 หลักนิติธรรม หมายถึง การดำเนินงานที่ใช้กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของสมาชิกกลุ่ม ๆ

6.35 หลักความเสมอภาค หมายถึง การที่สมาชิกได้รับการปฏิบัติและการบริการอื่น ๆ รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกในด้านต่าง ๆ เช่น สถานะของบุคคล เพศ เชื้อชาติ การศึกษา และอื่น ๆ

6.36 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง การหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม ๆ โดยข้อตกลงนั้นต้องเกิดจากระบวนการเสนอแนวคิดจากกลุ่มที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากมันๆ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ก็ได้

6.37 ประสิทธิผลการมีส่วนร่วม หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของโครงการที่จะเกิดขึ้น คือการบรรลุวัตถุประสงค์โครงการตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยใช้กระบวนการบริหารในรูปแบบกลุ่ม เช่น ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานซ้ำ โดยทำซ้ำปีละไม่เกิน 2 ครั้ง ด้านการลดต้นทุนเพิ่มผลผลิต และทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ โดยที่ผู้บริหารโครงการได้เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีโอกาส ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินผล

6.38 ร่วมคิด หมายถึง เกษตรกรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในร่วมคิดวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่มให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยกระบวนการร่วมคิดจะเริ่มตั้งแต่ระดับในการร่วมเริ่มต้น โครงการถึงสิ้นสุดโครงการ

6.39 ร่วมวางแผน หมายถึง เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการดำเนินงาน เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ การกำหนดแผนงานกิจกรรม การกำหนดแนวทางการทำงานที่โปร่งใส ด้วยการติดตาม ตรวจสอบโครงการ รวมทั้งการวางแผนธุรกิจของตนเองและการวางแผนธุรกิจของกลุ่มด้วย

6.40 ร่วมตัดสินใจ หมายถึง เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของกลุ่ม โดยการพิจารณาด้วยเหตุและผล ว่าควรจะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการในแต่ละกิจกรรม

6.41 ร่วมดำเนินการ หมายถึง กรณีที่เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มฯ ได้ร่วมในการดำเนินงานต่างๆของกลุ่มฯ เช่น การเข้าร่วมในการประชุมของกลุ่มฯ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณากิจกรรมที่กลุ่มจะดำเนินงาน การเข้าร่วมประชุมเพื่อร่างระเบียบข้อบังคับและพิจารณาเห็นชอบ รวมทั้งร่วมในกิจกรรมต่างๆของกลุ่มฯ เช่น การเข้าประชุม อบรม เพื่อรับความรู้ ตามที่กลุ่มฯ ได้จัดกิจกรรมนั้นๆขึ้นมา

6.42 ร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มฯ ได้มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากกิจกรรมหรือโครงการที่กลุ่มฯ ได้จัดขึ้น ได้แก่ การได้รับความรู้ และสามารถลดต้นทุนการผลิตจากการที่กลุ่มฯ ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ การขายผลผลิตได้ในราคาที่สูงขึ้นเนื่องจากการร่วมตัวกันขายผลผลิตในรูปแบบสหกรณ์ การผลิตสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน

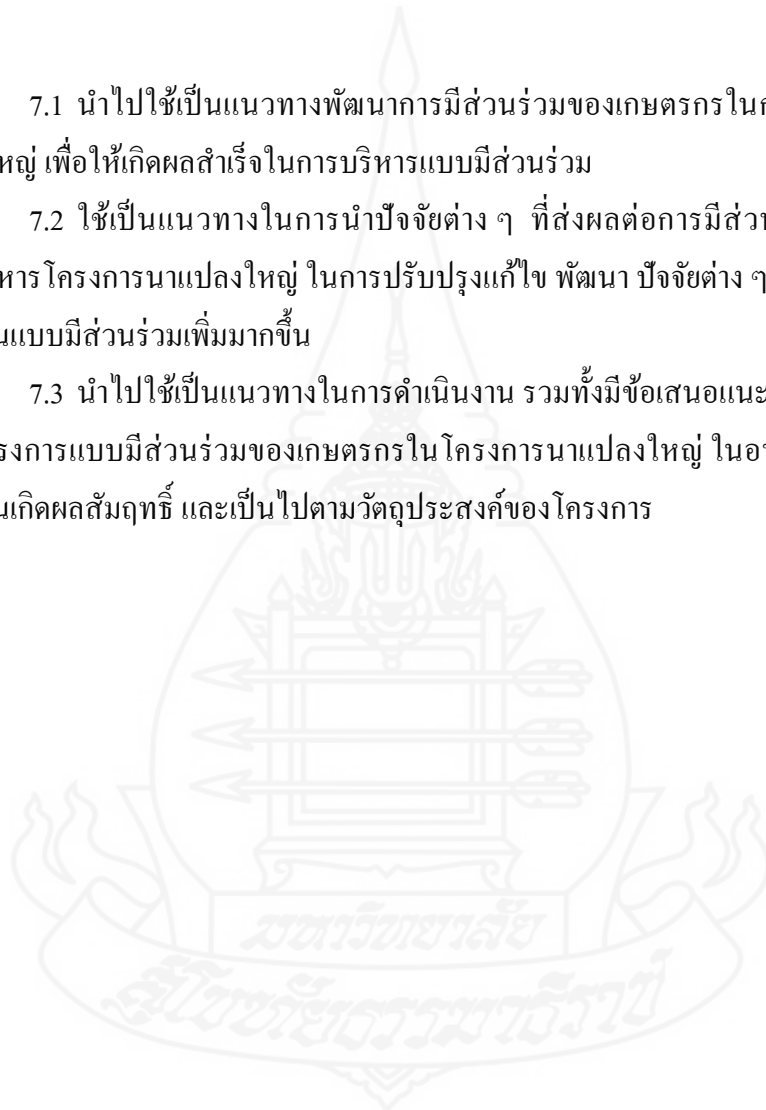
6.43 ร่วมประเมินผล หมายถึง เกษตรกรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มฯ ในทุกช่วงเวลาของการบริหารงาน โดยเป็นการร่วมประเมินตามธรรมชาติ และร่วมประเมินตามกฎระเบียบข้อบังคับ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 นำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.2 ใช้เป็นแนวทางในการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเอื้อให้เกิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

7.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมทั้งมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินโครงการแบบมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโครงการนาแปลงใหญ่ ในอนาคต เพื่อให้การบริหารงานเกิดผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โครงการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
5. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
6. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
7. ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่

1.1 ความเป็นมาของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ได้กำเนิดขึ้นในปลายทศวรรษ 1980 และต้นทศวรรษ 1990 ได้มีการกำหนดแนวทางในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ตัวแบบการบริหารงานแบบดั้งเดิม หรือแบบประเพณีนิยมไม่สามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยในช่วงแรกของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะมีการเรียกชื่อของหลักการนี้ที่แตกต่างกัน เช่น การจัดการนิยม (Managerialism) หรือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Managerialism) หรือ การบริหารรัฐกิจที่มีพื้นฐานอยู่ที่ระบบตลาด (Market-based public) หรือ การบริหารการปกครองแบบผู้ประกอบการ ถึงแม้ว่าจะมีการเรียกชื่อที่แตกต่างกันอย่างไรแต่มีประเด็นสำคัญที่ร่วมกันอยู่หลายประเด็น (จุมพล หนิมวานิช 2553) เช่น

ประการแรก ไม่ว่าจะมีการเรียกชื่อแตกต่างกันอย่างไร แต่เป็นการแสดงให้เห็นว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานของภาครัฐ จากระบบการบริการรัฐกิจแบบดั้งเดิม หรือแบบประเพณีนิยม ที่เน้นด้านปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ เปลี่ยนมาเป็นการเน้นที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

ประการที่สอง การตั้งใจที่จะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภาครัฐให้มีการจัดการองค์การ บุคลากร การบริหารงานบุคลากร หรือการจ้างและเงื่อนไขต่าง ๆ ให้มีลักษณะที่ยืดหยุ่นมากขึ้น

ประการที่สาม วัตถุประสงค์ขององค์การและบุคคลได้กำหนดในลักษณะที่มีความชัดเจนและสามารถวัดหรือประเมินผลได้ง่ายขึ้น เพราะได้กำหนดและระบุตัวชี้วัดรวมทั้งมีแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยเน้นการให้ความสำคัญในด้านของ การประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ

ประการที่สี่ ที่ระดับบริหารอาวุโสได้รับการคาดหวังในเรื่องของการผูกพัน หรือมีความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อมีการจัดตั้งรัฐบาล มากกว่าการวางตัวเป็นกลาง

ประการที่ห้า รัฐมีหน้าที่ในการเผชิญกับการทดสอบทางการตลาด

ประการที่หก มีการลดบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้เป็นไปในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจ

ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐ และยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
3. การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล
4. การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน และระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์
5. การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะเดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

สำหรับการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐมาใช้ในการบริหารงานของภาครัฐ จะกล่าวในหัวข้อต่อไป โดยการกำหนดแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ใน พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสมด้วย

1.2 ความหมายของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดความทันสมัยเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการนำระบบการบริหารงานของภาคเอกชนเข้ามาปรับใช้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยเน้นหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของงานในระบบราชการ และการปรับให้เข้าสู่ระบบตลาดโดยนำหลักการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เช่น เน้นผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานแบบมืออาชีพ เน้นหลักความคุ้มค่า ปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้มีขนาดกะทัดรัดและตั้งงานแบบแนวราบ ปรับปรุงบริการสาธารณะให้ดีขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้เข้าร่วมในการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ โดยเน้นที่วัตถุประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ของงานในด้านผลผลิต (output) ผลลัพธ์ (outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (value for money) และพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการของภาครัฐ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังนี้

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2550) กล่าวว่า แนวคิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ถือได้ว่าเป็นพาราไดม์ที่สำคัญของรัฐประศาสนศาสตร์ในปัจจุบัน โดยเป็นการรับอิทธิพลจากกระแสแนวคิดด้านต่างๆ เช่น แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่มุ่งให้ภาครัฐยึดประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์ คือ การให้ความสำคัญทุกกลไกตลาด การแปรรูปกิจการภาครัฐเป็นเอกชน และยังได้รับอิทธิพลจากกระแสแนวคิดทางรัฐศาสตร์ที่ให้ความสำคัญต่อหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งได้รับอิทธิพลจากกระแสแนวคิดการจัดการนิยมที่มองว่าการบริหารงานภาครัฐสามารถนำวิธีการของภาคเอกชนมาใช้ได้

ไชยา ยิ้มวิไล (2557) ได้กล่าวถึงว่า ในการหาข้อสรุปเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แม้ว่ามันจะไม่ใช่การที่เห็นพ้องต้องกันได้อย่างเป็นเอกฉันท์ แต่เมื่อนำมาประมวล พบว่าฐานความคิด ของแนวคิดนี้ มาจากสองสายหลัก คือ 1) สายทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามความต้องการของมนุษย์ ได้เข้ามาชดเชยและช่วยให้การบริหารรัฐกิจเดิมที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องการตัดสินใจนโยบายได้อย่างมีเหตุผล มีการวิเคราะห์ตาม หลักการทางเศรษฐศาสตร์ มีการทำนายผล เสริมด้วยคำอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถนำไป เชื่อมโยงกับการสร้างทฤษฎีและหลักการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) หลักการ จัดการธุรกิจเอกชน (Private Management) ที่เป็นฐานเก่าของการบริหารงานภาครัฐแต่แนวคิดแบบ ใหม่นี้ได้เติมและเพิ่มความชัดเจนให้กับ

การบริหารรัฐกิจเก่าในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ตัวชี้วัด และมาตรฐานที่กำหนด มีความยืดหยุ่นในการจัดการองค์การมากขึ้น

โคป ลิสแมน และสตรารี่ (Cope, Leishman, and Strarie, 1997) อธิบายว่า “การจัดการ ภาครัฐแนวใหม่” มาพร้อมกับโลกาภิวัตน์เนื่องจากรัฐต่างๆ ปรับโครงสร้างใหม่ตาม กระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นรูปแบบการปรับโครงสร้างที่โดดเด่นที่สุด ของประเทศตะวันตก แม้แพร่กระจายออกไปไม่เท่ากันก็ตาม การจัดการภาครัฐแนวใหม่อาศัย หลักการ 2 อย่าง คือ หลักการแรก ขจัดความแตกต่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และหลักการ ที่สองนำวิธีการทำงานของภาคเอกชนไปใช้กับภาครัฐ โดยเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ยึดกฎระเบียบ เป็นการมุ่งผลลัพธ์ (อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556)

ฮูด (Hood, 1991) อธิบายว่า การเกิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือเรียกสั้นๆ ว่า “NPM” ระยะกว่า 15 ปีที่ผ่านมาเป็นแนวโน้มการบริหารภาครัฐระหว่างประเทศที่โดดเด่นที่สุด แนวโน้มหนึ่ง คำว่า “NPM” เหมือนความหมายทางการบริหารส่วนใหญ่ที่เป็นคำหลวม ๆ หมายถึง ชุดของหลักการกว้างๆ ที่คล้ายกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อนโยบายการปฏิรูประบบราชการของประเทศ หลายประเทศในกลุ่มองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development) หรือ OECD ตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา แม้นิยามยาก แต่ NPM กระตุ้นให้ข้าราชการมีอารมณ์รุนแรงและหลากหลายฝ่ายหนึ่งเห็นว่า NPM เป็นหนทาง เดียวที่จะแก้ปัญหาความล้มเหลวและล้มละลายของการจัดการภาครัฐเดิม ขณะที่อีกฝ่ายไม่ต้องการ เพราะเห็นว่า NPM ทำลายจริยธรรมและวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการที่พัฒนามากกว่าร้อยปี ตามความเห็นของ ฮูด แล้ว เขาเห็นว่า NPM มีหลักการสำคัญ 7 ประการ คือ การจัดการ โดย มืออาชีพที่มุ่งปฏิบัติ มีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน เน้นการควบคุมผลผลิตให้มากขึ้น เปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ เปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น เน้นการจัดการ โดยการแปรรูป และ เน้นการมีวิสัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น (อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556)

คริสเตนเซน และลากรายด์ (Cristensen and Laegreid, 2013) อธิบายว่า การจัดการ ภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวคิดทั่วไปที่หมายถึงกระแสการปฏิรูปการบริหารของโลกที่มีผลต่อภาครัฐ ของประเทศต่างๆ หลายประเทศในระยะเวลา 25 ปีที่ผ่านมา การปฏิรูปส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมาย คล้ายกัน คือ ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาครัฐ เพื่อเพิ่มการตอบสนอง ของหน่วยงานภาครัฐต่อผู้รับบริการและลูกค้าเพื่อลดค่าใช้จ่ายภาครัฐและปรับปรุงความพร้อม รับผิดทางการจัดการ (อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556)

จึงสามารถสรุปได้ว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นแนวคิดรากฐานมาจากหลัก เศรษฐศาสตร์และ การจัดการภาคเอกชน เน้นประสิทธิภาพ การลดขนาดและการกระจายอำนาจ การแสวงหาความเป็นเลิศ มุ่งเน้นการบริการและการมีส่วนร่วม การแข่งขัน การจ้างเหมาภายนอก การยึดหลักประสิทธิภาพและหลักการอื่นของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ รวมถึงการพรรณนา และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน รวบรวมข้อมูลไว้อย่างเฉพาะเจาะจงและสามารถนำมา ศึกษาเปรียบเทียบได้ รวมทั้งต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้

1.3 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

Jonathan Boston และคณะ (อ้างถึงใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2556) ได้สรุปสาระสำคัญ ของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังต่อไปนี้

1) มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะของความเป็นสากลสภาพ หรือไม่มี ความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาคธุรกิจเอกชนและการบริหารงาน ภาครัฐ

2) ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุม ทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบ เป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ หรือ ปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (process accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability for results)

3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องทักษะการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย

4) โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (devolution of centralized power) เพื่อให้เกิดความอิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารงานของแต่ละหน่วยงาน

5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของ หน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่ใช่ เชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่าง เด็ดขาด

6) เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชนและให้มีการจ้างเหมา บุคคลภายนอก (outsourcing) รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (competitive tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้น และกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน

การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (corporate image)

9) มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (monetary incentives) มากขึ้น

10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2556) ได้สรุปแนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ว่าได้เกิดขึ้นจากแนวคิดหลัก 4 กระแสที่ผสมผสานกันขึ้นเป็นแนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งประกอบไปด้วย

1) แนวคิดเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Neo-classic Economic) แนวคิดสำนักนี้เป็นแนวคิดที่ สนับสนุนการดำเนินงานของรัฐโดยใช้กลไกตลาดเพิ่มขึ้น ซึ่งเรียกว่า Marketization โดยเน้นการปรับลดงบประมาณรายจ่าย (cutback) ซึ่งจะทำให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลง ลดอัตราค่าจ้าง ซึ่งเป็นแนวทางที่ ประธานาธิบดี Ronald Reagan ของสหรัฐอเมริกาใช้ในอดีต โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดสำนักนี้ให้ความสำคัญกับประเด็นหลักๆ คือ การดำเนินงานของรัฐโดยใช้กลไกตลาด (Marketization) การแปรรูป ภารกิจของรัฐเป็นกิจกรรมของเอกชน (Privatization) การลดขนาดภาครัฐ (Downsizing) แล้วเพิ่มบทบาทของ กลไกตลาด การให้ความสำคัญกับเรื่องประสิทธิภาพ (Efficiency) และความคุ้มค่าของเงิน (Value of Money) เป็นต้น

2) แนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการนำวิธีการบริหารงานแบบเอกชนและเทคนิคบริหารจัดการสมัยใหม่มาปรับใช้กับการบริหารในภาครัฐ แนวคิดนี้มีคำขวัญในการปฏิรูประบบราชการที่ว่า “Let the manager manage” นั่นคือการให้อำนาจหัวหน้างานได้บริหารงานได้เต็มที่ ในอดีตที่ผ่านมาผู้บริหารของส่วนราชการถูกควบคุมโดยหน่วยงานกลาง มีการสร้างกฎระเบียบต่าง ๆ อยู่มาก ทำให้ผู้บริหารของส่วนราชการไม่สามารถบริหารจัดการหน่วยงานตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า แนวคิดสำนักนี้ให้ความสำคัญกับประเด็นหลักๆคือ การจัดการภาครัฐที่เสมือนภาคเอกชน (Business-like Approach) การประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการบริหารของเอกชนในภาครัฐ เช่น CEO, TQM, Balanced Scorecard, KPI, Strategic Management, Performance Agreement เป็นต้น และการมุ่งให้ความสำคัญกับ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คุณภาพ (Quality) หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) และ มุ่งเน้นเรื่องหลักความรับผิดชอบ (Accountability)

3) แนวคิดประชาธิปไตย (Participatory state) แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีรัฐศาสตร์เชิงสังคมนิยม เกี่ยวกับการเมืองการปกครองแบบมีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยผสมผสาน เข้ากับวิถีประชาธิปไตยแบบรากหญ้า โดยพยายามให้ประชาชนและองค์กรประชาสังคมได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารปกครองบ้านเมืองโดยตรงมากขึ้น ไม่ใช่เป็นแค่เพียงการไปออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนทางการเมืองโดยอ้อมเท่านั้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อดูแลพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานของจิตสำนึกสาธารณะหรือผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวโดยสรุปแนวคิดประชาธิปไตยมีสาระที่สำคัญดังนี้ คือ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในกระบวนการบริหารงานภาครัฐ มุ่งเน้นความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของประชาชน มุ่งเน้นเรื่องการกระจายอำนาจ และมุ่งเน้นการลดขนาดภาครัฐและการเพิ่มบทบาทให้กับภาคประชาชน

4) แนวคิดทางกฎหมายปกครองและหลักนิติธรรม (Rule of Law) สาระสำคัญของแนวคิดทางกฎหมายปกครองได้รับอิทธิพลมาจากนักกฎหมายมหาชน (Public Law) ที่เน้นเรื่องหลักนิติธรรม ความเป็นธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ ความเสมอภาคและเที่ยงธรรมกล่าวโดยสรุปแนวคิดแนวความคิดทางกฎหมายปกครอง ดังนี้ คือ การคำนึงว่าหลักนิติธรรมเป็นคุณค่าที่สำคัญของนักกฎหมายมหาชน การให้ความสำคัญกับหลักนิติธรรมหรือนิติรัฐโดยถือว่ากฎหมายนั้นเป็นใหญ่ มีจุดเน้นการบริหารงานของรัฐโดยอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย การกำหนดกฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายเป็นการทั่วไป และประการสุดท้ายให้ความสำคัญกับความยุติธรรมหรือไม่ลำเอียง และไม่เลือกปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่า การบริหารภาครัฐแนวใหม่นั้น จะเน้นการทำงานที่ต้องการความคล่องตัว โดยระดับการสั่งการสั่งลงและองค์การต้องมีรูปแบบที่เล็กลงตามไปด้วย การจ้างงานก็จะจ้างตามภารกิจของงานที่ระยะเวลาการจ้างสั้นลง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยจะสร้างแรงจูงใจด้วยเงินรางวัลเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน และให้ความสำคัญกับผู้ใช้บริการ โดยเน้นการเกิดประโยชน์แก่ประชาชนให้มากที่สุด นอกจากนี้การปฏิรูประบบราชการยังเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตยที่ต้องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น

1.4 รูปแบบการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในระบบราชการไทย

เนื่องจากปัญหาการบริหารงานของภาครัฐที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ สาเหตุเพราะการทำงานที่ยึดกฎระเบียบที่เคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น มีลำดับชั้นการสั่งการที่มาก และเป็นองค์การขนาดใหญ่ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว จึงเกิดแนวคิดเกี่ยวกับการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในระบบราชการไทย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 เหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้คือ เป็นการปรับปรุงระบบราชการเพื่อตอบสนองในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประเทศ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารราชการแนวใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประเมิณผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน โดยใช้กรอบของการบริหารจัดการที่ดีเป็นแนวทางในกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ โดยกระทรวงสามารถที่จะแยกส่วนราชการออกเป็นหน่วยงานตามภารกิจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และตอบสนองต่อเป้าหมายของงาน รวมทั้งมอบหมายความรับผิดชอบภารกิจโดยตรงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้กำหนด ขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นไปตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความมีการประเมิณผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง

3) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ.2546 - 2550 ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาระบบราชการไทย 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้มีความเหมาะสม ยกระดับขีดความสามารถ และมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย

โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 7 ด้านเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ 2 การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน
- ยุทธศาสตร์ 3 การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ
- ยุทธศาสตร์ 4 การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่
- ยุทธศาสตร์ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม
- ยุทธศาสตร์ 6 การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย
- ยุทธศาสตร์ 7 การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ: KPI (Key Performance Indicators) โดยให้มีการประเมินการปฏิบัติราชการ ใน 2 องค์กรประกอบตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 100/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

5) การบริหารราชการแบบบูรณาการ (CEO) ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ

(1) เป็นระบบบริหารจัดการในแนวราบ (Horizontal Management) ที่ใช้การบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนในพื้นที่ในลักษณะ “พื้นที่ – พันธกิจ – การมีส่วนร่วม” (Area – Functional – Participation: A-F-P) ในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการพัฒนา (Partnership) ในระดับจังหวัด ตลอดจนเพื่อสร้างการทำงานในลักษณะเครือข่าย (Networking)

(2) เป็นระบบบริหารจัดการที่มีเป้าหมายที่การตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการ (Customer Driven) ด้วยระบบงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result – based) ด้วยมาตรฐานผลงานขั้นสูง (High Performance Output)

(3) เป็นระบบบริหารจัดการที่อยู่ภายใต้กรอบของบทบัญญัติและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน รวมทั้งหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) แต่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.5 การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561)

(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ ต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยืดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่ายและหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มี ปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐ และประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการจัดการ ข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัด โครงสร้าง องค์การที่มีความทันสมัย กระตือรือร้น มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายเพื่อวางระบบการบริหารจัดการสินทรัพย์ของราชการอย่างครบวงจร โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ผูกมัด/ผูกพันติดตามมา (Ownership Cost) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างโอกาส และ สร้างความมั่นคงตามฐานะเศรษฐกิจของประเทศ ลดความสูญเสียนสิ้นเปลือง และเปล่าประโยชน์ รวมทั้ง วางระบบและมาตรการที่จะมุ่งเน้นการบริหารสินทรัพย์ให้เกิดผลตอบแทนคุ้มค่า สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่าย โดยรวม มีต้นทุนที่ต่ำลงและลดความต้องการของสินทรัพย์ใหม่ที่ไม่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในระบบราชการด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงาน ระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบของการ

ประสานความร่วมมือที่หลากหลาย ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน คือ นำศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่าให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของประเทศ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการ ทบพ ทน ทบ ทา ท และภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินงานเองให้ภาคส่วนอื่น รวมทั้ง การสร้างความร่วมมือหรือความเป็นภาคีหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและวางกลไกให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสร้าง ความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การทำงานของทางราชการ ตลอดจนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสาน พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริม และยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิก อาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 จะเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยการส่งเสริมความร่วมมือในรูปภาคีหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐ และเอกชน เปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมและชุมชนสามารถเข้ามาเป็นผู้จัดบริการสาธารณะแทนภาครัฐ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบเครือข่าย และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การทำงานของราชการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และทำงานตรงตามเป้าหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ ได้เข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งสามารถมีส่วนร่วมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การร่วมคิดที่จะเสนอโครงการ ร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมตรวจสอบ ในปัจจุบันนี้กระบวนการมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้การดำเนินนโยบาย แผนงาน กิจกรรม โครงการต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ทำให้ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้นลง ใช้ทรัพยากรที่ประหยัดและลดการร้องเรียนได้อีกทางหนึ่งด้วย เพราะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการ กิจกรรม เหล่านั้นได้เข้ามาเสนอความต้องการ พร้อมร่วมดำเนินการ และตรวจสอบ ไปพร้อมกับการดำเนินงาน หากการปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาดก็สามารถที่จะแก้ไขได้ในทันที ทำให้กระบวนการมีส่วนร่วมในปัจจุบันจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ถ้าดำเนินการกิจกรรมใดๆ ที่ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน จะทำให้ผลลัพธ์ของโครงการมักไม่ประสบผลสำเร็จ หรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และสิ่งที่ตามมาคือการถูกร้องเรียนของภาครัฐจากประชาชน

โดยความหมายของการมีส่วนร่วมมีผู้ที่นิยามไว้อย่างมากมาย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการทำการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีดังต่อไปนี้

วันดี บุญเสนาะ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูลละความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนเอง โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามตรวจสอบ

อำไพ สว่างศรี (2552) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเกิดความรู้สึก และความต้องการว่า เป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเป็นอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ มีกิจกรรมร่วมกัน สามารถจัดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสามารถขยายเครือข่ายในเขตพื้นที่ต่างๆ

อรทัย ก๊กผล (2546) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังนี้ เป็นกระบวนการที่ประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงต้องเข้าร่วมกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งถึง

การติดตาม และประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย

ชินรัตน์ สมสืบ (2556) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในกระบวนการดำเนินโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การใช้ประโยชน์ และการประเมินผล

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่างๆของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญาการรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

สันติชัย เอื้องประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกิจกรรม โครงการ นั้นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ โดยเริ่มตั้งแต่ร่วมในการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามตรวจสอบ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล เพื่อให้โครงการ กิจกรรม เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนยังสามารถที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ลดการร้องเรียน ได้อีกด้วย

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการดำเนินงานของภาครัฐ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างมาก เพราะกิจการของรัฐนั้นวัตถุประสงค์ที่ได้จัดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ กิจกรรม ล้วนแต่มุ่งเน้นผลให้เกิดประโยชน์กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ประชาชนทั้งสิ้น การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงการแปลงใหญ่ขึ้นในรัฐบาล นายกรัฐมนตรี จันทร์โอชา มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกษตรกรได้รวมตัวกันในกลุ่มอาชีพเดียวกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การวางแผน การดำเนินงานร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาของตนเอง

และสร้างความเข้มแข็งที่ยั่งยืน โดยโครงการนี้จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียก็คือประชาชน ที่เป็นเกษตรกรโดยตรง ดังนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้โครงการนี้ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนมีดังนี้ (ยูพาพร รูปงาม. 2545)

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อม มีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและถ้าจะให้ เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อม จะต้องมึศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อม

โดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่า ลำดับขั้น ความต้องการ (hierarchy of needs) คือ ความต้องการของคนจะเป็น ไปตามลำดับจากน้อย ไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (physiological needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (survival needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมย ทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (self-esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการ ด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ และความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุด ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ของตนเอง เพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคล ที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale) คนเรามีความต้องการทางกายและใจถ้าคนมีขวัญดีพอ ผลของการทำงานจะสูง ตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ นั้นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้าง ทักษะที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอาไรด์เอาเปรียบ การให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะ เกิดสำนึกในความรับผิดชอบ อันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นขวัญส่วนบุคคล และขวัญของกลุ่ม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าขวัญของคนเราโดยเฉพาะคนมีขวัญที่ดียอมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้เช่นกัน

3. ทฤษฎีสร้างความรู้สึกรักชาตินิยม (Nationalism) ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าสู่การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้สึกรักชาตินิยมให้เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือ เน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดี ผูกพันต่อท้องถิ่น

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership) การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการร่วมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำจึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดียอมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method) การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยังเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์

กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ต้องเริ่มต้นจากเกลี้ยกล่อมให้เกิดการปฏิบัติตาม โดยผู้ที่เกลี้ยกล่อมนั้นต้องมีความสามารถในการเกลี้ยกล่อม โดยการใช้วิธีจูงใจของตามทฤษฎีของ Maslow ที่ใช้ความต้องการที่ผู้เข้าร่วมที่มีอยู่ในตนเอง

เป็นหลัก เพื่อให้เห็นถึงสิ่งที่เขาจะ ได้จากการกระทำตามผู้นำ ร่วมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ ให้เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ผู้ตามแล้วเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นอยู่กับองค์กรและทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความรักต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานก็จะตามมา

2.2 รูปแบบลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน

ธนาภรณ์ เมทณีศคุดิ (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วม ดังนี้ การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีการติดตาม ผล การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ การร่วม ตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้ว ต่อมาจะต้องร่วมกันตัดสินใจ เลือกรูปแบบหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตาม โครงการต่างๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

มณฑล จันทร์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมี ส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการ วางแผน โครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

ประชุม สุวดีถิ (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ของบุคคล เกิดจากพื้นฐานหลายประการ คือ เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วม ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพ ทางเศรษฐกิจวัฒนธรรม และ ภายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้ เป็นบุคคลที่มีความ ประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมถึงเห็นผลประโยชน์ของ การเข้าร่วมจะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการ กระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับ ที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมี โอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง สำหรับลักษณะ การมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไปแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวของกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพและรายได้ เป็นต้น

ดังนั้น รูปแบบของการมีส่วนร่วมนั้นมีความแตกต่างกันไป ตามปัจจัยที่เกื้อหนุน เช่น บางคนอาจมีส่วนร่วมแค่ร่วมคิด และไม่สามารถที่จะร่วมในขั้นตอนต่อไปได้ เนื่องจากอาจติดขัดเรื่องเวลาหากต้องมีส่วนร่วมในระดับต่อไป หรืออาจคิดเงื่อนไขเรื่องเศรษฐกิจ หรือหน้าที่การงาน ทำให้รูปแบบการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป ตามเงื่อนไขขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหาร โครงการควรมีการบริหาร โครงการที่สามารถเอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมตามความเหมาะสมของลักษณะการมีส่วนร่วมของพื้นที่

2.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การบริหารงานภาครัฐในปัจจุบัน มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อกิจกรรม โครงการนั้นๆ โดยวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ลดการใช้ทรัพยากรแบบสิ้นเปลือง และลดการร้องเรียนจากผู้ที่เกี่ยวข้องลงด้วย เนื่องจากกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนี้จะเริ่มตั้งแต่กระบวนการในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมติดตามตรวจสอบ และร่วมประเมินผล ทำให้ผู้บริหารโครงการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงในกิจกรรม โครงการ ตั้งแต่เริ่มแรก การดำเนินกิจกรรมโครงการ ก็จะเป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างดี

โดยมีผู้ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชน พอสรุปได้ดังนี้

ชินรัตน์ สมสืบ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารรัฐกิจให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการมีส่วนร่วมจากประชาชนเข้ามาด้วย โดยเฉพาะ โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารรัฐกิจนั้น ต้องเกิดจากความสมัครใจของประชาชนที่จะเข้ามาร่วมด้วย และต้องเลือกทำในสิ่งที่เขาคิดว่าสำคัญกับตัวเอง ดังนั้นการบริหารงานภาครัฐตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์จึงได้ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อประชาชน เป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 เกิดการเรียนรู้ของประชาชน เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมนี้เป็นกระบวนการที่ทำให้ประชาชนได้มีการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดำเนินการทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งเข้าใจในกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่และสถานการณ์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีความซับซ้อน หากประชาชนไม่ได้เข้าร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ก็ยากที่ประชาชนจะเข้าใจ

1.2 เกิดการพัฒนาของประชาชน เมื่อประชาชนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจ ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผลที่ตามมาคือ ประชาชนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้สามารถปรับสภาพให้เข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน และยังสามารถสร้างความรู้สึกที่ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งเข้าไปในตนเองมากขึ้น และจะทำให้เกิดการวางแผนในชีวิตตนเองได้

1.3 ศูนย์กลางในการพัฒนาคือประชาชน เป็นกระบวนการที่เน้นให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือประชาชนนั่นเอง โดยเป้าหมายของโครงการ กิจกรรม ต่างๆก็คือผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ดังนั้น ศูนย์กลางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือผู้รับผลประโยชน์ ซึ่งก็คือประชาชน

1.4 สามารถปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้เมื่ออำนาจในการตัดสินใจ ในขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ไม่ได้ตกอยู่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นการร่วมกันตัดสินใจจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วนั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือกระบวนการการปรึกษาหารือที่ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนจากทุกฝ่าย การตัดสินใจในสิ่งที่จะทำก็จะทำให้เกิดผลที่มาจาก การหาแนวทางร่วมกันและตอบสนองได้อย่างชัดเจน ทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่และฝ่ายของผู้รับผลประโยชน์

2. ความสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารงานของภาครัฐ การบริหารงานภาครัฐบางคนอาจมองว่า ถ้าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอาจทำให้งานล่าช้า หรือมองว่าประชาชนไม่มีความเข้าใจในสิ่งที่ทำ แต่หากขาดการมีส่วนร่วมแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือเวลาล่าช้ามากกว่าได้ อาจเกิดจากการร้องเรียนจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานเพราะเจ้าหน้าที่ขาดข้อมูลที่ครบถ้วน เป็นต้น ดังนั้นความสำคัญจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานภาครัฐสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ประหยัดค่าใช้จ่ายและงานก็มีความสำเร็จมาก ในกระบวนการทำงานของภาครัฐแบบมีส่วนร่วม นั้น จะทำให้มีข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ได้อย่างครบถ้วน การดำเนินงานก็จะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ลดความขัดแย้ง ลดการร้องเรียนจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้ ทำให้เกิดความประหยัดทั้งเวลา และค่าใช้จ่าย เพราะสิ่งที่ได้กำหนดขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ เป็นข้อตกลงที่เกิดขึ้นจาก ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เป้าหมายการดำเนินงานก็ เป็นไปอย่างชัดเจน ทำให้ทราบเป้าหมาย การดำเนินงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.2 เจ้าหน้าที่กับประชาชนมีความใกล้ชิดกัน สร้างความห่วงใยต่อกัน การดำเนินงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดขึ้น โดยเจ้าหน้าที่ก็เข้าใจความจำเป็นความต้องการของประชาชน ประชาชนก็เข้าใจในขอบเขต การทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้การทำงานจะเป็นไปตามความห่วงใยต่อกัน เมื่อประชาชนเข้าใจ

การทำงานของเจ้าหน้าที่แล้วนั้น การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ก็จะง่ายและขอความร่วมมือจากประชาชนได้ง่ายด้วย

2.3 เป็นการพัฒนาที่ดำเนินการจากล่างขึ้นบน การดำเนินงานด้วยการมีส่วนร่วมจากประชาชน จะทำให้การกำหนดทิศทางของภาครัฐเป็นไปตามระบบล่างขึ้นบน คือการเน้นปัญหาของพื้นที่เป็นหลัก ดังนั้นการกำหนดกิจกรรมต่างๆของภาครัฐก็จะถูกกำหนดจากข้อมูลที่ได้จากพื้นที่เป็นหลักต่างๆได้อย่างถูกต้องจะสามารถที่จะทำให้การแก้ไขปัญหา

2.4 เกิดกระบวนการสร้างเครือข่ายสามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หากการดำเนินโครงการ กิจกรรม ที่ภาครัฐได้ร่วมกับประชาชนดำเนินการและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ชัดเจนแล้ว สิ่งที่ตามมาคือความเป็นเครือข่าย และการทำงานในภายภาคหน้าของภาครัฐก็จะสามารถนำเครือข่ายเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ โดยการทำงานแบบบูรณาการได้โดยงานอีกด้วย

จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของภาครัฐนั้น จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และฝ่ายของภาครัฐเองด้วย ประชาชนเมื่อได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว เขาจะรู้สึกถึงความรัก ความห่วงใยต่อพื้นที่ รวมทั้งรู้สึกตนเองมีคุณค่าอีกด้วย รวมทั้งประชาชนเข้าใจในตัวของเจ้าหน้าที่ ส่วนฝ่ายภาครัฐก็สามารถที่จะทำงานได้ง่ายขึ้นเพราะได้รับความร่วมมือจากประชาชนได้เป็นอย่างดี และลดความเสี่ยงที่จะขัดแย้งกับคนในพื้นที่ได้อีกด้วย ซึ่งจะทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นสามารถนำไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) ได้นั่นเอง

2.4 เงื่อนไขขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนแม้จะมีความสำคัญต่อการบริหารงานของภาครัฐ แต่ตรงกันข้ามก็สามารถสร้างปัญหาให้กับภาครัฐได้เช่นเดียวกัน หากประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเหตุผลอย่างอื่น เช่น เข้ามาเพื่อจับผิดไม่ได้ตั้งใจให้งานสำเร็จ เข้ามาร่วมด้วยการถูกบังคับ เป็นต้น ดังนั้นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐแล้ว ควรมีเงื่อนไขขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การเข้ามามีส่วนร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ เพราะการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจโดยไม่คิดเงื่อนไขอื่นใด จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ตามที่องค์กรร้องขอ เพราะการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจจะทำให้ผู้นั้นสามารถร่วมกระบวนการได้ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดกระบวนการดำเนินงาน

2. ความเสมอภาคในการมีส่วนร่วม ถือเป็นปัจจัยหลักอีกอย่างหนึ่งที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมให้ความสำคัญ เพราะทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจต้องการที่จะมีสิทธิเท่าเทียม

กันในด้านต่างๆ เช่น การเปิดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม การแสดงออกทางความคิด การตัดสินใจ อย่างเท่าเทียม เป็นต้น

3. ผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมต้องมีความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ และมีความสามารถในการเข้าร่วมในขั้นตอนต่างๆ ด้วย เพราะหากผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมไม่เข้าใจในเรื่องที่จะเข้ามาก็ไม่สามารถที่จะทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ เช่นเดียวกับผู้ที่ไม่สามารถที่จะร่วมดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ได้ เมื่อเข้าร่วมงานแล้วก็จะทำให้เกิดความล่าช้าของงานได้

ดังนั้นเงื่อนไขขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ประการนั้น จำเป็นต้องมีอย่างครบถ้วน เพื่อให้การบริหารโครงการเป็นไปด้วยดี เพราะหากขาดประการใดประการหนึ่งไปจะทำให้การมีส่วนร่วมขาดความสมบูรณ์ เช่น การมีส่วนร่วมที่ไม่ได้เกิดด้วยความสมัครใจก็จะทำให้ผู้ที่เข้าร่วมมีส่วนร่วมในระยะแรกๆ เท่านั้นและจะไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ หรือถ้าผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมรู้สึกได้ถึงความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น ก็จะทำให้เขาหยุดให้ความร่วมมือในทันที และถ้าผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมขาดซึ่งความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่มีส่วนร่วม ก็จะสร้างปัญหา มากกว่าประโยชน์ในการมีส่วนร่วม

2.5 ระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถที่จะแบ่งออกได้หลากหลายวิธีด้วยกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความละเอียดในการแบ่ง โดยเราจะสังเกตได้ว่า หากระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับที่ต่ำจำนวนผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมก็จะมาก และหากระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเรื่อยๆ จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมก็จะน้อยลงตามลำดับ โดยสามารถเรียงลำดับการมีส่วนร่วมของประชาชนจากต่ำสุดไปถึงสูงสุดได้ดังนี้

1. ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่ต่ำที่สุดและมีผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุดด้วย โดยการให้ข้อมูลเป็นการที่ผู้บริหารโครงการจะได้ให้ข้อมูลกับประชาชนโดยวิธีการให้ข้อมูลมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ การแจกเอกสารการประชุมชี้แจง เป็นต้น แต่จะไม่มีกรให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือได้เข้ามาเกี่ยวข้อง

2. ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับที่ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยทำต่อเนื่องจากระดับแรก โดยใช้วิธีเชิญชวนให้ประชาชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการให้เข้ามาแสดงความคิดเห็น การแสดงความคิดเห็นอาจใช้เวทีการประชุม การบรรยาย การใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการบริหารโครงการ และสามารถกำหนดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมาย

3. ระดับการปรึกษาหารือ ในระดับนี้จะเป็นการเจรจากันอย่างเป็นทางการระหว่างผู้บริหารโครงการกับประชาชน ประเมินความก้าวหน้า ระบุปัญหาประเด็นข้อสงสัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้วิธีการในการจัดประชุม การจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการเปิดรับฟังความคิดเห็นแบบกว้าง ๆ

4. ระดับการวางแผนร่วมกัน ในระดับนี้จะเป็นการวางแผนการโครงการที่ประชาชนกับผู้บริหารโครงการได้ดำเนินการร่วมกัน และจะต้องรับผิดชอบร่วมกันในการเตรียมโครงการ และรับผิดชอบผลของการดำเนินโครงการ การวางแผนร่วมกันเป็นระดับที่เหมาะสมในการหาข้อตกลงในเรื่องที่ยาก ซับซ้อน และมีข้อโต้แย้งมาก โดยอาจต้องใช้วิธีการอื่น ๆ เข้ามาร่วมด้วย เช่น การใช้ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่โต้แย้ง การใช้อินชูลายการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง หรืออาจจะใช้วิธีการเจรจาในการหาข้อตกลง เป็นต้น

5. ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับในการดำเนินงานที่ประชาชนและผู้บริหารโครงการได้ร่วมกันในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้โครงการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในระดับนี้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมก็อาจจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังดำเนินการ อาจจะเป็นในรูปแบบของตัวแทนก็ได้

6. ระดับการควบคุมโดยประชาชน ถือเป็นระดับการมีส่วนร่วมที่สูงสุดที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อที่จะช่วยกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือหาข้อยุติในข้อขัดแย้งที่มีทั้งหมด โดยการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อยุตินั้นอาจใช้การลงประชามติจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการนั้นๆ แต่ในการลงประชามตินั้นต้องมีความชัดเจนในเรื่องที่จะลงประชามติเพื่อจะได้สะท้อนความต้องการที่แท้จริง เช่น ต้องให้ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ชัดเจน และทั่วถึงกับผู้ที่มีสิทธิในการลงประชามติด้วย

ในการบริหารโครงการนั้น ระดับการมีส่วนร่วมในระดับแรกควรมีการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนชัดเจนกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เป็นไปได้ด้วยดี เพราะถ้าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการที่จะดำเนินการให้เข้าใจได้ จะทำให้ไม่สามารถที่จะสร้างการมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์ได้อย่างแน่นอน และการมีส่วนร่วมก็จะไม่เป็นไปตามเงื่อนไขขั้นพื้นฐาน

2.6 ปัญหาที่เป็นอุปสรรคของการมีส่วนร่วม

ปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมนั้น จะมีความแตกต่างกันไป ตามเงื่อนไขและปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป และสามารถสรุปปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของภาครัฐและประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะไม่เข้าใจในแนวคิด รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะมองที่ปัญหามากกว่าประโยชน์

ที่เกิดขึ้น ส่วนประชาชนจะมองว่า เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ๆต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตนเอง เป็นเพียงผู้รับบริการหรือผลประโยชน์เท่านั้น

2. กระบวนการบริหารงานของภาครัฐยังไม่เอื้อที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เป็นเพราะกฎหมายที่ยังไม่เอื้ออำนวยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และยังไม่มีความชัดเจนของกฎหมาย

3. ผู้ที่มีทักษะที่สามารถใช้เครื่องมือการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นยังมีไม่มากพอ ทำให้การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมมักจะเป็นระดับต่ำ พอในระดับที่สูงขึ้นก็มักจะไม่มีการเข้าร่วมเลย

4. ความพร้อมของประชาชนเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่มีเกือบทุกพื้นที่ เช่น หน้าที่การงานที่ไม่สามารถมีเวลาเข้ามามีส่วนร่วมหรือมีแต่เวลาไม่ตรงกัน หรือเรื่องนั้น ๆ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเขาโดยตรง รวมถึงบางพื้นที่ๆมีวัฒนธรรมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมด้วย เช่นสังคมเมืองที่ต่างคนต่างอยู่

5. ความพร้อมของภาครัฐ บางครั้งด้วยเวลาที่กำหนด หรือเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการ ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการมีส่วนร่วมลงได้ เพราะเจ้าหน้าที่อาจต้องลงพื้นที่ก่อนที่จะเริ่มโครงการต่างๆ

6. การกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เลย ทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด หรืออาจไม่ได้เข้ามาเลย ทำให้การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมไม่สามารถดำเนินการได้และงานที่ได้ดำเนินการก็อาจไม่เป็นไปตามที่กำหนดก็ได้ เพราะมาตรฐานการทำงานไม่มีความชัดเจน

การมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานของภาครัฐในปัจจุบัน โดยเฉพาะงานที่ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และประชาชนเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เพราะหากสามารถบริหารงานแบบมีส่วนร่วมได้แล้วนั้น ก็จะทำให้ลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมาได้ เช่น ปัญหาการร้องเรียน ที่จะทำให้การทำงานอาจล่าช้าได้ การที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับแรกๆ คือ ระดับการให้ข้อมูลนั้น จะทำให้ประชาชนทราบว่าโครงการจะทำอะไร และใครคือผู้รับผลประโยชน์ มีผลกระทบอะไรบ้างจากการดำเนินโครงการ จะทำให้ประชาชนเข้าใจได้ ดังนั้นการบริหารโครงการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในการบริหารโครงการอย่างครบถ้วนเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่เป็นไปตามกระบวนการบริหารอย่างถูกต้อง และสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ

3.1 ความหมายการบริหารโครงการ

ความหมายของคำว่า การบริหารโครงการ นั้นเป็นคำที่มีคำสองคำเข้ามาด้วยกัน คือ คำว่า การบริหาร และโครงการ

การบริหาร คือ การดำเนินการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรืออาจเป็นกลุ่มบุคคล ที่มีหน้าที่ในความรับผิดชอบอันเกิดขึ้นในการที่จะดำเนินการให้กิจกรรมของกลุ่มองค์กรนั้นๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยการบริหารต้องมี ขั้นตอน รูปแบบ ที่ชัดเจน เพราะหากเป็นการบริหารที่ไม่มีรูปแบบก็ไม่สามารถที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ตามที่คาดหวังไว้ได้

โดยมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าโครงการไว้ ดังนี้

แวนฮุกเก้ (อ้างถึงใน มณพร มนูญศาสตร์สาทร 2559) กล่าวว่า โครงการเป็นความ พยายามชั่วคราวเพื่อดำเนินการทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ บริการ หรือผลลัพธ์ที่มีลักษณะเฉพาะ

โทมัส (Tomas, 2012:25) กล่าวว่า โครงการเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือผลลัพธ์ตามความต้องการ และมีการกำหนดเวลาเพื่อให้การดำเนินการเสร็จ ลิ้นตามเวลาที่กำหนด ภายใต้กรอบของงบประมาณและตามรายละเอียดของโครงการที่ได้กำหนดไว้

ไวสซอคกี (Wysocki, 2014:4) กล่าวว่า โครงการจะมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ที่ซับซ้อน โดยมีลำดับขั้นตอนที่มีลักษณะเฉพาะ โดยโครงการจะมีการเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ และมีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่แน่นอน ที่จะต้องทำให้เกิดผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีการกำหนดงบประมาณ และ รายละเอียดไว้อย่างชัดเจน

อาจสรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมหรือแผนงานที่ได้มีการจัดทำขึ้นอย่าง เป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยในกระบวนการดำเนินโครงการนั้นจะต้องมีการ ใช้ทรัพยากรเข้ามาร่วมด้วย และการตั้งเป้าหมายของโครงการก็เพื่อที่จะได้สิ่งตอบแทนหลังจาก ที่ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ โดยในแต่ละโครงการนั้น อาจมีหลายกิจกรรมเข้ามาร่วมด้วย ดังนั้น จึงต้องมีแผนงานที่ดำเนินการ เพราะจะต้องมีจุดเริ่มต้นในการดำเนินโครงการและมีจุดสิ้นสุด ของโครงการด้วย

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและพบว่าผู้ที่มีความหมายของคำว่าการบริหารโครงการ ดังนี้

มยุรี อนุমানราชชน (2543) การบริหารโครงการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะพิเศษไม่ซ้ำแบบกัน ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้เงื่อนไขด้านงบประมาณและเวลา วัตถุประสงค์ที่กำหนดอาจจะเป็นผลที่ได้ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

มณฑพร มนูญศาสตร์สาทร (2559) การบริหารโครงการหมายถึง เป็นการใช้ความรู้ความสามารถ เครื่องมือ และเทคโนโลยี เพื่อจัดการทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายของโครงการตั้งแต่เริ่มโครงการจนสิ้นสุดโครงการ

ดังนั้น การบริหารโครงการ จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จตามที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ หากการบริหารโครงการมีปัจจัยในการบริหารที่เพียงพอเหมาะสม เช่น ผู้บริหารโครงการมีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการของโครงการ เข้าใจลักษณะกิจกรรมภายในโครงการ รวมทั้งมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ขั้นตอน รวมทั้งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินโครงการได้แล้วนั้น ก็จะทำให้ การบริหารโครงการสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยแท้จริง

เช่นเดียวกับการบริหารโครงการขนาดใหญ่ ที่ในโครงการนั้น จะมีกิจกรรมมากมาย และในแต่ละพื้นที่ของแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ซึ่งมีทั้งหมด 8 แปลง บริบทพื้นที่ ๆ แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดกิจกรรมก็จะแตกต่างกัน ผู้ที่จะบริหารโครงการจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในแต่ละกลุ่มแปลง เพื่อให้การดำเนินการ และการจัดกิจกรรมเป็นไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ หากมีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องต่อความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้สามารถสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นได้และจะทำให้ผู้บริหารโครงการสามารถที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของโครงการได้

3.2 ลักษณะของโครงการ

ลักษณะของโครงการนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่ชัดเจน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ชัดเจน (เน้นผลลัพธ์) การที่จะดำเนินการบริหารโครงการนั้น ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นสิ่งที่เปรียบได้กับเป้าหมายที่จะต้องเดินไปถึง หากไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแล้ว การบริหารโครงการก็จะไม่สามารถล่วงรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร และจะได้อะไร เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ เช่นเดียวกับโครงการแปลงใหญ่ ที่จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เช่น การลดต้นทุนการผลิตข้าว ลดเท่าไร

ต่อไร่ หรือการเพิ่มผลผลิต เพิ่มอย่างไร เพิ่มเท่าไร เพราะหากมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การกำหนดกิจกรรมก็จะสามารถกำหนดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด การบริหารโครงการนั้นจะต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน เพราะแต่ละโครงการอาจมีหลายกิจกรรมที่ต้องดำเนินการหลายกิจกรรม ดังนั้นการกำหนดเวลาจึงต้องกำหนดให้ชัดเจนเช่น การเริ่มดำเนินโครงการจะเริ่มเมื่อไหร่ โครงการจะสิ้นสุดเมื่อไหร่ และในช่วงการดำเนินโครงการนั้น มีกิจกรรมอะไรบ้าง ในแต่ละกิจกรรมจะต้องมีการกำหนดว่า จะดำเนินการในช่วงใดของโครงการ เพื่อให้กิจกรรมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการด้วย

3. ดำเนินงานอยู่ภายใต้ข้อจำกัดเวลา ต้นทุนและคุณภาพ เนื่องจากการดำเนินการบริหารโครงการนั้น จะต้องมีความที่ชัดเจนแล้ว การใช้เวลาในการดำเนินโครงการก็ต้องสอดคล้องกับกิจกรรมด้วย เพราะหากใช้เวลามากเกินกว่าจำเป็น ก็อาจต้องใช้ทรัพยากรในด้านต้นทุนที่สูงขึ้น หรือหากการดำเนินโครงการใช้เวลาสั้นไป ผลของงานก็อาจออกมาไม่ได้คุณภาพ ดังนั้นการกำหนดระยะเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับทุน และคุณภาพ จึงต้องกำหนดโดยยึดหลักความเหมาะสมของโครงการนั้น ๆ

เช่นเดียวกับโครงการแปลงใหญ่ ของจังหวัดชัยนาท ที่กิจกรรมของสมาชิกเป็นการทำนาข้าว กระบวนการผลิตข้าวตั้งแต่การเตรียมดินจนถึงการเก็บเกี่ยว จะใช้เวลาประมาณ 4 เดือน ดังนั้นโครงการ ถ้าตั้งเป้าหมายในการลดต้นทุน คงต้องกำหนดระยะเวลาประมาณ 6 เดือน เพื่อให้เกษตรกรได้เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้เรื่องการเตรียมดิน จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือการเก็บเกี่ยวเป็นต้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของกิจกรรมในโครงการ

3.3 ความสำคัญของการบริหารโครงการ

ปัจจุบัน โครงการ ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่หน่วยงานของรัฐ และเอกชนได้นำมาใช้ เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่ม องค์กร หน่วยงาน เป็นไปตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน โดยโครงการนั้นมีทั้งขนาดเล็ก ที่เน้นกลุ่มบุคคลในพื้นที่ เช่น การแก้ไขปัญหาภัยแล้งให้กับกลุ่มเกษตรกรบางพื้นที่ที่ประสบภัยแล้ง หรืออาจเป็นโครงการใหญ่ที่แก้ไขปัญหาในวงกว้าง เช่น โครงการที่แก้ไขปัญหาเรื่องน้ำทั้งระบบของกรมชลประทาน ดังนั้นการบริหารโครงการจึงมีความสำคัญ และสามารถสรุปความสำคัญได้ดังนี้

1. ทราบวัตถุประสงค์และหน้าที่ของการปฏิบัติงาน เพราะการบริหารโครงการนั้น จะเกิดกลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่ต้องเข้ามารับผิดชอบงาน รวมทั้งได้มีการกำหนดเป้าหมาย และ

วัตถุประสงค์ของโครงการไว้แล้ว จึงทำให้ทราบว่า โครงการนี้จะต้องทำเพื่อให้ได้อะไร และผู้ที่จะต้องเป็นหน่วยงานใดหรือว่าใครทำ

2. เกิดการประสานงาน ในแต่ละโครงการนั้นอาจมีหลายกิจกรรมที่ต้องทำ และอาจมีหลายหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อมีกิจกรรมที่ชัดเจน และทราบถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ก็จะเกิดการประสานงานที่ชัดเจน หรือในการบริหาร โครงการที่อาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลเดียวแต่เป็นในรูปแบบคณะกรรมการ ก็จะทำให้คณะกรรมการในการบริหารทราบหน้าที่ของตนเอง และเกิดการประสานงานในโครงการได้อย่างชัดเจนด้วย

3. เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการกำหนดโครงการขึ้นแล้ว จะมีการกำหนดกิจกรรมตามมา เมื่อมีกิจกรรมแล้วการกำหนดทรัพยากรที่จะใช้ก็สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง เช่น การใช้คนในการดำเนินการ การใช้เวลา การใช้งบประมาณก็จะถูกกำหนดขึ้นได้อย่างเหมาะสมในการดำเนินโครงการ และสามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนอีกด้วย

4. เกิดผลลัพธ์หรือเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทุกครั้งที่มีการกำหนดโครงการขึ้น สิ่งที่ถูกกำหนดคือวัตถุประสงค์ของโครงการก็จะเกิดขึ้นตามมาด้วย และโครงการนั้นจะตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน ทำให้ผลที่เกิดจากโครงการมักเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารที่เป็นไปตามปกติ เช่น การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนของอำเภอ เช่น การทำบัตรประชาชน ที่มีการดำเนินงานที่อำเภอ แต่หากเกิดโครงการอำเภอเคลื่อนที่เพื่อออกไปให้บริการประชาชนที่อยู่ห่างไกล ก็จะทำให้ผลลัพธ์สามารถตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างชัดเจน

3.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารโครงการ

เมื่อมีการกำหนดโครงการขึ้นมาแล้วนั้น การที่จะทำให้โครงการนั้นลุล่วง และดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และต้องมีการบริหารโครงการเกิดขึ้น ก็เพื่อที่จะทำให้โครงการนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วัตถุประสงค์ต้องชี้ชัดให้เห็นว่าจะทำอะไร ทำที่ไหน ทำเมื่อไร และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วจะได้อะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบประโยชน์ และใครเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างเรียบร้อย

โดยวัตถุประสงค์ของโครงการต้องถูกกำหนดเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เห็นได้ว่าเมื่อดำเนินโครงการแล้ว ใครคือผู้ที่ได้ผลประโยชน์จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมขึ้นได้ จากผลประโยชน์ของโครงการ ตรงกันข้ามหากวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนไม่ทราบว่าทำแล้วได้อะไร ทำกับใคร ทำเมื่อไหร่ จะทำให้การบริหารโครงการแบบมีส่วนร่วม นั้นเกิดได้ยากขึ้น

3.5 ประโยชน์จากการบริหารโครงการ

ตามที่ได้ทราบกันแล้วว่า เมื่อมีการกำหนดโครงการขึ้นมาแล้วสิ่งที่จะทำให้การดำเนินโครงการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายละวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้แล้วนั้น การบริหารโครงการถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จก็คือการบริหารโครงการนั่นเอง จึงสรุปถึงประโยชน์ของการบริหารโครงการได้ดังนี้

1. ลดความเสี่ยงของโครงการ หากมีการบริหารที่ดี มีผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ และเกิดกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากผู้ที่ร่วมเข้ามาดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการ รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการบริหารโครงการแล้ว ก็จะทำให้โครงการนั้นลดความเสี่ยงที่จะล้มเหลวลงได้

2. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพราะโครงการนั้นจะมีการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา ขั้นตอน กระบวนการ วัตถุประสงค์ ใ่ว่างชัดเจน เมื่อมีการกำหนดสิ่งต่างๆ เหล่านี้ไว้แล้ว การบริหารก็จะเป็นการดำเนินตามสิ่งที่กำหนดให้เป็นไปตามแผนการที่ตั้งไว้ในทางกลับกันหากมีการกำหนดโครงการไว้แล้ว แต่ขาดการบริหารโครงการ หรือมีการบริหารที่ไม่ดี โครงการก็จะไม่สามารถที่จะเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้

3. ทำให้กิจกรรมดำเนินไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ เพราะโครงการจะต้องมีการกำหนดกิจกรรมไว้แล้วในแต่ละโครงการก็จะมีกิจกรรมที่มากน้อยต่างกันไป ดังนั้นกิจกรรมนั้นๆ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลา โดยใช้การบริหารโครงการเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินกิจกรรมให้แล้วเสร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น

4. สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นและเกิดการประสานงานอย่างเป็นระบบในการบริหารโครงการๆหนึ่งจะต้องมีผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งหากโครงการนั้นมีกิจกรรมมาก ก็จะมีผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องมากตามไปด้วย หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินโครงการ ดังนั้นการบริหารโครงการจะทำให้เกิดระบบการประสานงาน และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น

5. สามารถที่จะปรับกระบวนการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาได้ทันที เนื่องจากการบริหารโครงการนั้นจะเป็นการดำเนินงานที่มีแผนงานวางไว้อย่างชัดเจน และมีระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งปัจจัยต่างๆที่ได้กำหนดไว้ด้วย เช่น งบประมาณ บุคลากร ดังนั้นหากกระบวนการดำเนินโครงการเกิดปัญหาขึ้นจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในโครงการ ที่มีแนวโน้มว่าการดำเนินโครงการจะไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารโครงการก็สามารถที่จะปรับกระบวนการดำเนินโครงการ หรือแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ในทันที เพราะผู้บริหารมีอำนาจในการดำเนินโครงการอย่างเต็มที่

6. รู้ถึงความสำเร็จของโครงการ จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว คือ การกำหนดเป้าหมายของโครงการนั้น จะมีลักษณะที่ชัดเจนว่า หากการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ผลที่เกิดขึ้นจะต้องได้อะไร ดังนั้นในการบริหารโครงการเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วก็จะทำให้ทราบโดยทันทีว่าโครงการนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่

3.6 กระบวนการบริหารโครงการ

กระบวนการบริหารโครงการนั้น ทั้งโครงการของภาครัฐและภาคเอกชน ก็จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เพราะกระบวนการบริหารโครงการสามารถนำไปใช้กับโครงการทุกรูปแบบ โดยวัตถุประสงค์หลักของกระบวนการบริหารโครงการ คือ การเพิ่มผลลัพธ์ให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยกระบวนการเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินการ การกำกับดูแล และควบคุม และการปิดโครงการ

มณพร มนูญศาสตราธร (2559) กระบวนการบริหารโครงการประกอบไปด้วย การกำหนดโครงการ (initiating) การวางแผน (planning) การดำเนินการ (executing) การติดตาม หรือการควบคุม (monitoring/controlling) และการปิดโครงการ (closing)

กระบวนการบริหารโครงการ (Project initiation process) จึงสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนในการบริหารโครงการได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดโครงการ (initiating) หรือการจัดทำโครงการ ขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการว่าสิ่งที่โครงการจะทำขึ้นมานั้นเกิดขึ้นจากความต้องการอะไรบ้างเพื่อที่จะได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของโครงการได้อย่างเหมาะสม เช่น โครงการที่ต้องการแก้ไขปัญหาของกลุ่มเกษตรกร แล้วปัญหาของเกษตรกรคืออะไร วัตถุประสงค์ของการแก้ไขคืออะไร กิจกรรมคืออะไร เมื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วนแล้ว จะทำให้การกำหนดโครงการตรงกับเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

2. การวางแผน (planning) เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการขึ้นแล้ว ขั้นตอนที่จะกระทำต่อไปคือการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกงาน กำหนดแผนการดำเนินงาน จำแนกหน้าที่ในการรับผิดชอบกำหนดกรอบระยะเวลา จัดสรรบุคลากรเข้ามารับหน้าที่ให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถและเหมาะสม กำหนดแผนในการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม กำหนดแนวทางในการประสานงานทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร กำหนดวิธีการควบคุมการดำเนินงาน และหาวิธีในการประเมินผลโครงการ

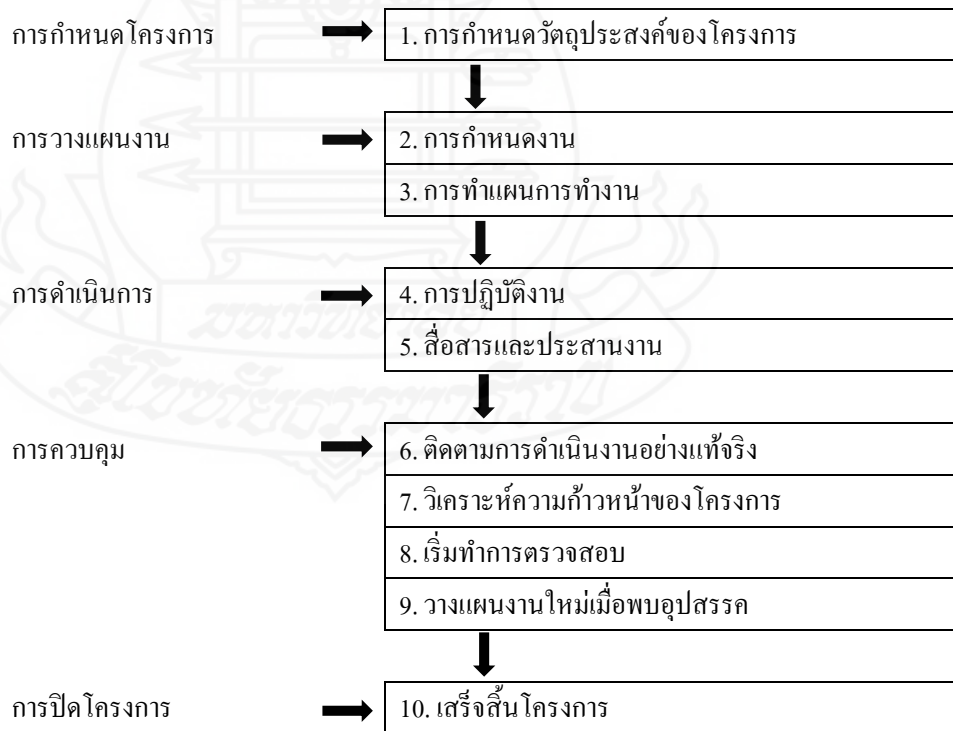
3. การดำเนินการ (executing) เป็นขั้นตอนที่บุคลากรที่ได้รับหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยต้องมีการประสานงาน ติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้เป้าหมายของแต่ละกิจกรรมสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยในหนึ่งโครงการอาจมีหลายกิจกรรม หลายกลุ่มบุคคลที่ต้องแบ่งหน้าที่

กันดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายใหญ่ของโครงการเป็นหลักดังนั้นการติดต่อสื่อสารในช่วงการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เข้าในวัตถุประสงค์ของโครงการ และสามารถดำเนินการได้ไปในทิศทางเดียวกัน

4. การติดตามหรือการควบคุม (monitoring/controlling) เมื่อมีการเริ่มดำเนินโครงการ การควบคุมและติดตามโครงการก็จะเริ่มกระบวนการในทันที เพาะต้องมีการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของโครงการตลอดเวลา เพื่อจะได้ทราบปัญหา อุปสรรค ในทุกขั้นตอน เพื่อประเมินว่าหากการดำเนินกิจกรรมนั้นต่อไปจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ หากพบว่าการดำเนินการอาจไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จะได้หาแนวทางในการดำเนินการใหม่ โดยอาจรวมกันหาสาเหตุที่จะทำให้งานไม่เป็นไปตามคาด และอาจต้องใช้การปรับปรุงโครงการเข้ามาร่วมด้วย หรืออีกทางหนึ่งเป็นการวัดคุณภาพของบุคคลากรไปด้วยเพราะหากพบไม่มีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินการจะได้มีการสรรหาบุคคลเข้ามาดำเนินการแทน

5. การปิดโครงการ (closing) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารโครงการ เมื่อมีการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นแล้วและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการแล้ว ต้องมีการรายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือรายงานด้วยวาจา เพื่อระบุปัญหา อุปสรรค เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการอื่นในภายภาคหน้า ต่อไป

โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพการบริหารโครงการได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการพื้นฐานในการบริหารโครงการ

3.7 การประเมินโครงการ

การประเมินผลโครงการถือเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารโครงการ เพราะเป็นขั้นตอนภายในที่สามารถควบคุมโครงการให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการประเมินผลโครงการนั้นสามารถประเมินได้ตั้งแต่ การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (pre-evaluation) การประเมินระหว่างดำเนินการ (on-going evaluation) และการประเมินผลหลังการดำเนินงาน (post-evaluation) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนในการประเมินผลโครงการนั้นจะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันและส่งผลต่อการบริหารโครงการแตกต่างกันไปด้วย และมีผู้ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการและการวิจัยการประเมินผลโครงการ เช่น

สุรพร เสียนสลาข (2553) การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการวัดผลสัมฤทธิ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารหรือข้อสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการ เพื่อนำข้อสนเทศที่ได้ไปตัดสินคุณค่าของกิจกรรมหรือกระบวนการหรือโครงการโดยรวมต่อไป

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2547) การวิจัยการประเมินผลโครงการ หมายถึง การวิจัยประยุกต์ซึ่งนำเอาระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์มาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงการ สาธารณะกับผลลัพธ์และผลกระทบ โดยการศึกษาผลลัพธ์และผลกระทบที่ปรากฏกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ศึกษาผลลัพธ์และผลกระทบข้างเคียงที่ไม่ได้คาดคิดไว้ล่วงหน้า รวมตลอดถึงติดตามการปฏิบัติต่าง ๆ ว่า ได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้าหรือไม่ เพียงใด

สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ์ (2541) การวิจัยประเมินผลโครงการ คือ กระบวนการที่ใช้ศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ในการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคอะไร และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีผลกระทบในแง่บวกและแง่ลบอย่างไร

จากผู้ที่ได้ให้ความหมายไว้ดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของการประเมินผลโครงการ คือ เป็นกระบวนการประเมินผลตั้งแต่การเริ่มต้นโครงการจนถึงกระบวนการสุดท้ายของโครงการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาในการดำเนินโครงการ หรือปรับปรุงแก้ไขโครงการ เพื่อสามารถไปสู่เป้าหมายของโครงการได้

3.7.1 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ

สำหรับประเมินโครงการนั้น มักจะเกิดคำถามจากผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เช่น ประเมินทำไม ประเมินแล้วได้อะไร และถ้าไม่ประเมินจะได้หรือไม่ ซึ่งการบริการภาครัฐแนวใหม่นั้น การประเมินโครงการถือเป็นสิ่งที่สำคัญ และต้องมีการประเมินในระบบเปิด (Open System) (วรเดช จันทรศร, ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2541) เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านจากการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการประเมินโครงการมีดังนี้

1) เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิก การประเมินผลโครงการเปรียบเสมือน เครื่องมือที่ใช้ในการช่วยในด้านการตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนิน โครงการต่อหรือยุติโครงการ โดยเฉพาะ โครงการใหม่ที่อยู่ในรูปแบบของโครงการทดลอง (Experimental) ซึ่งโครงการประเภท นี้มีโอกาสที่จะล้มเหลวหรือผิดพลาดได้ง่าย ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินผลโครงการเพื่อให้ทราบว่า จะสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการประเมินจะได้ข้อมูลทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ หากโครงการ มีโอกาสล้มเหลวก็ควรยกเลิกโครงการนั้น

2) เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการ โดยโครงการนั้นจะมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานในแต่ละช่วง หากมีการดำเนินการ ประเมินจะทำให้ทราบถึงการบริหารโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่ได้กำหนด ไว้หรือไม่

3) เพื่อปรับปรุงงาน ถ้าเรานำโครงการไปปฏิบัติแล้วและพบว่า ในการ ดำเนินโครงการนั้นมีทั้งด้านดีและด้านลบ และด้านลบมีมากกว่าที่จะทำให้โครงการไม่บรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เราควรที่จะนำโครงการนั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ข้อเสียนั้นหมดไป จากการบริหารโครงการ เช่น โครงการนั้นขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน และวัตถุประสงค์ ไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชน จะทำให้เราทราบข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้โครงการ เป็นไปตามความต้องการและสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นจากประชาชนได้

4) เพื่อศึกษาทางเลือก (Alternative) ในการนำโครงการไปปฏิบัติ นั้น ปกติ ผู้บริหารโครงการมักจะมีทางเลือกอย่างน้อยสองทางเลือก และพยายามที่จะหาทางเลือกที่ดีที่สุด ดังนั้นการประเมินโครงการจะเป็นการเปรียบเทียบว่าทางเลือกใดดีที่สุด ก่อนที่ผู้บริหารโครงการ จะตัดสินใจใช้ทางเลือกนั้น เพื่อลดความเสี่ยงด้านความล้มเหลวให้ลดน้อยลง

5) เพื่อขยายผลในการนำโครงการไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล โครงการอย่างต่อเนื่องจะทำให้เราทราบถึงความก้าวหน้าของโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของโครงการหรือไม่ เพราะหากพบว่าโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็สามารถที่จะขยาย โครงการออกไปได้ โดยอาจเพิ่มโครงการหรือเพิ่มสมาชิกในโครงการ ดังเช่นโครงการนาแปลง ใหญ่ ถ้าประเมินแล้วพบว่าการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ในด้านการลด ต้นทุน การเพิ่มผลผลิต จะทำให้สามารถขยายโครงการสู่พื้นที่ใกล้เคียงหรือเพิ่มจำนวนสมาชิกได้

3.7.2 รูปแบบการประเมินผลโครงการแบบ CIPP Model

คำว่า รูปแบบ หรือแบบจำลอง ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Model” ซึ่งหมายถึง การถ่ายทอดความคิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งออกมา เพื่อสื่อสารความคิดนั้นให้คนภายนอก ได้เข้าใจ อาจถ่ายทอดความคิดนั้นออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น ภาพวาด แผนภูมิ หุ่นจำลอง ฯลฯ โดยเป็นการถ่ายทอดสื่อสารออกมาเป็นเรื่องราวอย่างมีระบบ (เขาวดีรางชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2542: 2) ในการประเมินผลโครงการนั้นมีแนวคิดและโมเดลหลายอย่าง แต่ในที่นี้ใคร่ขอเสนอแนวคิดและ โมเดลการประเมินแบบชิป หรือ “CIPP Model” ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เพราะเป็น โมเดล ที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบันแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม เน้นการแบ่งแยกบทบาทของ การทำงานระหว่างฝ่ายประเมิน กับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือฝ่ายประเมินมีหน้าที่ ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำ ผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจเพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน

ประเด็นการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model สตัฟเฟิลบีม ได้กำหนด ประเด็นการประเมินออกเป็น 4 ประเภท ตามอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของ “CIPP Model” ซึ่งมี รายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมิน ก่อนการดำเนินการ โครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้อง ดำเนิน โครงการ ประเด็นปัญหาและความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมิน เพื่อพิจารณา ถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียง ของทรัพยากรที่จะใช้ในการ ดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์เวลา ฯลฯ รวมทั้ง เทคโนโลยี และแผนการ ดำเนินงาน

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมิน เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การ ดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็น หลักฐาน ทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้จะ เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย แผนงาน โครงการซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษา ได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมิน เพื่อเปรียบเทียบ ผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้รวมทั้งการพิจารณา ในประเด็นของการยุบ เลิกขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการแต่การประเมินผล แบบนี้มีมิได้ให้ความสำคัญ ต่อเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย แผนงาน โครงการ เท่าที่ควร

นอกจากนี้สตีฟเฟิลบีม ได้นำเสนอประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้อง กับประเด็นที่ประเมิน ดังนี้

1) การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) เป็นการตัดสินใจ ที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการ ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

2) การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าที่ได้นำไปใช้ในการกำหนด โครงสร้างของแผนงาน และ ขั้นตอนของการดำเนินการของโครงการ

3) การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions) เป็น การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูล จากการประเมินกระบวนการเพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไป ตามแผน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4) การตัดสินใจเพื่อทบทวน โครงการ (Recycling Decisions) เช่น การ ตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลจากการประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการยุติ ล้มเลิก หรือ ขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

3.8 ผู้จัดการโครงการ (project manager)

ผู้จัดการ โครงการ ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญมากที่จะนำพาให้โครงการเดินหน้า ไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ โดยทั่วไปนั้นผู้จัดการจะมีหน้าที่เกี่ยวกับ การวางแผนการจัดทีม ในการทำงาน การจัดเวลา การมอบหมายงาน การกำกับ ควบคุม จนถึงขั้นตอนการปิดโครงการ และสิ่งที่ผู้จัดการจะต้องดำเนินการตลอดเวลาในการดำเนิน โครงการ คือ การให้คำแนะนำ แก่ผู้ปฏิบัติงาน การประสานงาน การแก้ไขปัญหา การลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และการ ตัดสินใจในบางเรื่องการจัดทำเอกสารเพื่อนำเสนอ โครงการ ดังนั้น ผู้จัดการโครงการจะต้อง มีความรู้ความสามารถที่พาให้โครงการประสบความสำเร็จ จึงต้องอาจใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้า มาร่วมในการบริหาร โครงการด้วย เช่น ต้องใช้การตัดสินใจ ในการควบคุม การเจรจา เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า และอาจต้องมีการจัดระบบขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมเข้ามาร่วมด้วย

ดังนั้น ผู้จัดการโครงการขนาดใหญ่ ที่มีการดำเนินโครงการในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกร โดยเป็นนโยบายของรัฐบาลที่จ้องการให้เกิดการรวมกลุ่มกันของเกษตรกรในการแก้ไขปัญหาและได้มีการกำหนดให้ช่วงปีแรก บุคคลที่จะเป็นผู้จัดการนั้น คือเกษตรกรอำเภอ เพราะเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโครงการที่จะดำเนินการ และหลังจากนั้นอาจปรับเปลี่ยนให้เกษตรกร หรือผู้ที่มีความสามารถเข้ามาดำเนินการแทน ซึ่งหากได้ผู้จัดการโครงการที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในปัญหา และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการดีแล้ว ก็จะทำให้สามารถนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ เพราะแปลงใหญ่แต่ละแปลง มีบริบทด้านพื้นที่ปัญหา ที่แตกต่างกันไป ทำให้รัฐบาลมองว่า เกษตรอำเภอที่แปลงใหญ่ตั้งอยู่ น่าจะมีความเข้าใจในพื้นที่มากที่สุด

สรุปได้ว่า กระบวนการการบริหารโครงการจะต้องเริ่มจากระบวนการกำหนดโครงการ เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ หลังจากนั้นต้องมีการกำหนดงานและจัดทำแผนงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมในโครงการ และในช่วงการดำเนินงานนั้น จะต้องมีภารกิจปฏิบัติงานเกิดขึ้น โดยสิ่งที่สำคัญคือการประสานงานและการสื่อสารที่จะต้องทำให้งานเป็นไปในทิศทางเดียวกับเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และในช่วงการปฏิบัติงานก็ต้องมีการควบคุมโดยกระบวนการติดตามงาน วิเคราะห์ความก้าวหน้าของงาน ตรวจสอบงานว่าเป็นไปตามสมควรของระยะเวลาหรือไม่ หากพบปัญหาอุปสรรคที่จะทำให้การดำเนินงานล่าช้าหรือไม่เป็นไปตามที่กำหนด จะได้มีการวางแผนการดำเนินงานใหม่ และเมื่อปิดโครงการ การรายงานถือเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้เจ้าของงบประมาณหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ รวมทั้งสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำเนินโครงการในครั้งหน้าได้อีกด้วย

โดยในแต่ละโครงการนั้นก็จะจะมีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารโครงการ เช่นเดียวกับโครงการส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ ที่ภาครัฐได้ทำการกำหนดผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการแปลง ที่ต้องนำกลุ่มเกษตรกรแบบแปลงใหญ่ไปสู่ความสำเร็จ และผู้นำต้องมีความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น หากการดำเนินการในลักษณะกลุ่มขาดซึ่งความร่วมมือแล้ว ก็ยากที่จะไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ เพื่อให้ทราบว่าผู้นำที่มีลักษณะแบบใดที่จะสามารถสร้างความร่วมมือโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ และสามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้

4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดของตนเองด้วยความเต็มใจ โดยวิธีการจูงใจ ชักจูง หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่ง เพื่อให้ทุกคนร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้ที่มีภาวะผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูงผู้อื่นให้เกิดการมีส่วนร่วมและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถที่ผู้นั้นมี และยังทำให้กลุ่มหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียว และการดำเนินการก็จะนำไปสู่เป้าหมาย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ และมีผู้ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สัมมา รชนีธย์ (2553) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิเชียร วิทยอุดม (2550) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ผู้อื่นให้ความเคารพ และยกย่อง โดยเป็นผู้ที่มีความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดการยอมรับในกลุ่มบุคคลและยอมให้เป็นผู้ที่จะนำทีมเดินไปสู่จุดหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นการใช้อำนาจหรืออิทธิพลในตำแหน่งที่ตนมีเพื่อให้คนอื่นยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของตน เพื่อกิจที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ หรืออาจหมายถึงรูปแบบของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการขับเคลื่อน หรือสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อนำไปสู่เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จ

รัตติกร จงวิศาล (2556) ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยสร้างพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ คือการที่บุคคลที่มีความสามารถในตนเองและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น สามารถที่จะใช้อำนาจ อิทธิพล และการจูงใจ ที่จะทำให้ผู้อื่นดำเนินการตามความคิดของตนเอง เพื่อให้กลุ่มหรือองค์การเดินไปสู่จุดหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่ทำตามจะทำด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงาน

ภาวะผู้นำ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของกลุ่มองค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพราะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของกลุ่มหรือองค์การ เพราะผู้นำเปรียบเสมือนผู้ที่กำหนดทิศทางของกลุ่มหรือองค์การให้เดินไปในทิศทางใด หากผู้นำเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีความสามารถ ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน รวมทั้งมีความสามารถที่ชักจูงผู้ตามให้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่แล้ว ความสำเร็จก็จะเป็นสิ่งที่ทำได้โดยง่าย โดยองค์กรหรือกลุ่มที่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นได้ ก็จะทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจการดำเนินงาน ได้อย่างดี และผู้ตามก็จะให้ความช่วยเหลือ ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นภาวะของผู้นำควรที่จะสร้างบรรยากาศของกลุ่ม องค์กร ในการทำงานให้ทุกคนสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ และให้ทุกคนมีความพึงพอใจในบรรยากาศของงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้มีมาอย่างยาวนานและมีการเกิดทฤษฎีใหม่ๆ ที่เกิดจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยบางทฤษฎีก็เกิดจากการปรับแนวคิดของทฤษฎีให้เข้ากับสถานการณ์ บางทฤษฎีก็เป็นแบบดั้งเดิมที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่สอดคล้องได้ ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (สมศักดิ์ รักร้อย , 2552: 21-26)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories)
3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformation and Transactional Leadership Theories)

4.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) แนวคิดตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผู้นำจะต้องมีลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ เช่น สติปัญญา บุคลิกภาพ ภูมิหลังทางสังคม ลักษณะการปรับตัว เป็นต้น โดยลักษณะภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นต้องเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่ดีในการเป็นผู้นำ ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1) *The tasks of Leadership* ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) *Leader – constituent interaction* ผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล ผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง สามารถยืนอยู่ด้วยตนเอง

4.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories) เน้นที่พฤติกรรมของผู้นำ โดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำ โดยศึกษาผู้นำจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาแนวคิดของผู้นำกลุ่มนี้แยกออกได้เป็น 5 แนวคิดใหญ่ ดังนี้

1) **แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดย Kurt Lewin** แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

(1) **ผู้นำแบบอัตถินิยม (Autocratic Leaders)** ผู้นำตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายแน่นอน คิดถึงแต่ผลงาน ไม่คิดถึงคน จนบางครั้งอาจก่อให้เกิดศัตรู ในช่วงภาวะวิกฤตผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดี แต่ผู้ได้บังคับบัญชาอาจขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(2) **ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders)** เน้นการตัดสินใจของกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนรวม เน้นทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน ในระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะจึงไม่นิยมนำมาใช้ในการบริหารงาน

(3) **ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders)** ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ ไม่มีการกำหนดเป้าหมายแน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ อาจก่อให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ หรือได้ผลผลิตต่ำ

ผู้นำกระจายงานไปตามกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอ โดย *Michigan University* ลักษณะของภาวะผู้นำแสดงออกได้ 2 แบบ คือ

(1) แบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อถือกันและกันยกย่องยอมรับกัน ให้ความสำคัญสนทนาระหว่างผู้นำกับผู้ตามและพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่ม

(2) แบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจัดระเบียบงาน โดยคาดหมายว่าผู้ตามควรจะมีบทบาทอย่างไร ผู้นำจะริเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน และหาวิธีทำงาน

3) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอ โดย *Ohio State University* การศึกษาของกลุ่มนี้คล้าย ๆ กับของมหาวิทยาลัยมิชิแกนคือ มุ่งไปที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของกลุ่มนี้จะ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่พยายามวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน ขณะเดียวกันก็พยายามจัดระเบียบการทำงานในองค์การให้มีช่องทางการสื่อสารและวิธีปฏิบัติงานที่ดี

4) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอ โดย *Blake & Mouton* มีการเสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ตาข่ายการจัดการ ซึ่งรูปแบบนี้ยังคงใช้มิติ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งคน มีการแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 5 แบบ

(1) เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งคนทั้งงานจึงเป็นผู้นำประเภทไม่เอาไหน ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมักมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

(2) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ให้ความสำคัญกับคนมาก จึงเป็นผู้นำประเภทมิตรภาพสร้างสรรค์ ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

(3) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นผู้นำประเภทประนีประนอม ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง

(4) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก ให้ความสำคัญกับคนน้อย จึงเป็นผู้นำประเภทมุ่งงาน ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

(5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนมากจึงเป็นผู้นำประเภททีมงาน ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกรักใคร่ของผู้นำในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

5) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอ โดย Likert ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่คิดค้นขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้ง เป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ ดังนี้

(1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

(2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

(3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบาย และการตัดสินใจจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

(4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้ เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจมีทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Heysey-Blanchard

1) **ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler** ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิกพบว่า สมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ สำหรับสถานการณ์จะพิจารณาจากปัจจัยภายใน และภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไขโดยอาศัยผู้นำ

2) **ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House** ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับพฤติกรรมผู้นำ เมื่อได้รับรู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ ภารกิจของผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือ ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงานมีการให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนองค์การ

ให้ก้าวหน้า มีการเพิ่มผลลัพธ์ตอบแทนจากการที่ผู้ตามสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ และหาทางเพิ่ม โอกาสของความพึงพอใจแก่ผู้ตามบ่อย ๆ ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ คือ

(1) แบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ คำนึงถึงผู้ตามจึงมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(2) แบบชี้นำ กำหนดให้ผู้ตามทำตามงานที่มอบหมาย กำหนดทำงานตามมาตรฐานงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก ให้คำแนะนำที่เจาะจง เป็นลักษณะผู้นำมุ่งงาน

(3) แบบมุ่งความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีการวางเป้าหมายที่ท้าทายกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามเน้นความเป็นเลิศของผลงาน

(4) แบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำแก่ผู้ตาม กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ

นอกจากนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนพฤติกรรม ไปตามสถานการณ์ จากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจากผู้ตาม หากผู้ตามไม่มีความสามารถจะต้องการผู้นำแบบชี้นำ แต่ถ้าผู้ตามมีความสามารถสูงต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หากโครงสร้างของงานไม่ชัดเจนก็ต้องการผู้นำแบบชี้นำ หากอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูง ผู้ตามจะยอมรับผู้นำแบบชี้นำน้อยลง ส่วนลักษณะของกลุ่มงาน หากไม่มีการช่วยเหลือสนับสนุน และสร้างความพอใจซึ่งกันและกัน ก็ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(2) ผู้นำแบบสอนงาน (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจ

(3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงาน ได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(4) ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดีเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจ หรือมั่นใจในการรับผิดชอบ การทำงาน

4.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

บอร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน ศรีบุญญา เกิดแก้ว, 2553: 36 - 37) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์การในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตามและอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ โดยเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่า ผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายคือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรมกล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3) *ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (moral leadership)* การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงได้นั้น ผู้นำต้องยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นสูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

เมื่อกล่าวคำว่า “ผู้นำ” ย่อมมีความสำคัญกับกลุ่มหรือองค์กรเกี่ยวกับ ความอยู่รอดและความประสบความสำเร็จที่จะตามมาในการบริหาร โครงการ เพราะผู้นำ อาจจะเป็น บุคคล หรือ กลุ่มบุคคล ที่มีหน้าที่ในการบริหารโครงการ โดยการสั่งงาน มอบหมายงาน ซึ่งสามารถให้ทั้งคุณและโทษต่อกลุ่มหรือองค์กร อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลให้เกิดความ เป็นระเบียบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่ง การเป็นผู้นำที่ดีจึงต้องมีทักษะ มีศิลปะ ในการทำงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ของผู้นำมีมากมาย เช่น การดูแลผู้ตามให้สามารถ ทำตามได้ การแบ่งงานที่รู้ถึงความสามารถของแต่ละคนที่แตกต่างกันและสามารถใช้คนได้ถูก กับงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การใช้ความรู้ในการบริหาร เพื่อ ความสำเร็จโดยต้องเสาะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ฯลฯ

สำหรับทักษะในการบริหารงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญของลักษณะผู้นำที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดไว้ ได้ดังนี้ คือ ลักษณะผู้นำที่ เก่งงาน เก่งคน และ เก่งคิด

(1) *เก่งงาน* คือ เป็นผู้นำที่ทำงานเก่ง เก่งในที่นี้คือ มีการเรียนรู้ และ พัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา และองค์ประกอบที่จะทำให้ผู้นำเก่งได้ คือ ประสบการณ์ซึ่งผู้นำ ที่เก่งงานต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร ผู้นำที่ดีควรมีการบริหารที่ดีด้วย โดยสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับผู้ร่วมงานได้ และเมื่อองค์กรเกิดปัญหายังสามารถที่จะแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้อย่างดีด้วย ดังนั้นถ้าผู้นำไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ผู้นำก็อาจ ไม่สามารถที่จะถ่ายทอดหรือแก้ไขปัญหาต่างๆได้

(2) *เก่งคน* เนื่องจากการเป็นผู้นำนั้นต้องมีส่วนที่เกี่ยวข้องคือผู้ตาม และผู้บริหารที่อยู่สูงกว่าด้วย ดังนั้นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือการต้องดูแลผู้ตามและรับฟังคนรอบข้าง ที่เกี่ยวข้องกับงาน สิ่งที่ผู้นำเก่งคนต้องมีก็คือ ศิลปะในการทำงานร่วมกับคนอื่น จึงถือเป็นสิ่ง ที่สำคัญที่ผู้นำต้องมี เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การเป็นนักสื่อสาร ทำตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น ครูที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม และรู้จักมารยาทของสังคม เป็นต้น ดังนั้นการที่ผู้นำทำงานเก่ง

อย่างเดียว ก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ หากผู้นำไม่สามารถที่จะดึงคนเข้ามาให้ความร่วมมือได้ เพราะการรวมใจ รวมคนให้เป็นหนึ่งเดียวในการทำงานจะสร้างความยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้นำ เมื่อต้องการความร่วมมือก็สามารถที่จะทำได้โดยง่าย

(3) *เก่งคิด* การใช้ความคิดของผู้นำถือเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน โดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อนมาก เกี่ยวข้องกับคนมาก หรือมีหลายหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมมาก ทำให้มีกิจกรรมมาก ผู้นำจำเป็นจะต้องใช้ความคิดในการบริหารงานมากตามไปด้วย เช่น ผู้นำที่ต้องการความสำเร็จขององค์กร จะต้องใช้ความคิดในการพัฒนาหาแนวทางในการเดินไปสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็ว และปลอดภัย ผู้นำที่ดีเมื่อเจอปัญหาจะต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบ และต้องมีการพัฒนาต่อยอดงานได้อย่างสม่ำเสมอด้วย

ทั้ง 3 ลักษณะข้างต้นดังกล่าว คือ ลักษณะของผู้นำที่ต้องมีในยุคปัจจุบัน เราจะเห็นได้ว่าในยุคปัจจุบันนี้ผู้นำจะต้องทำงานที่หนักกว่าในอดีตเพราะสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรประกอบของงานที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกการบริหารงานก็มีหลากหลายที่ส่งผลกระทบต่องาน ดังนั้นผู้นำในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากยุคนี้เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ผู้นำจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องเรียนรู้ที่จะปรับความคิดของตนเองตามสถานการณ์ และสามารถที่จะเป็นที่พึ่งให้กับผู้ตามได้ตลอดเวลาด้วยเช่นกัน

4.3 องค์กรประกอบของผู้นำ

การที่จะทำให้กลุ่มหรือองค์กรทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ใต้นั้น มีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การมีส่วนร่วมของคนในกลุ่ม การมีผู้นำที่ดี มีความสามารถ การวางแผนที่มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบัน ของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมขององค์กรด้วย โดยเฉพาะวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ผู้นำจะต้องมีทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถที่จะทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ระดับสูง เข้าใจซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน รวมทั้งยังต้องเป็นผู้ที่สามารถที่จะคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมีการใช้การควบคุมคนในกลุ่มหรือองค์กรที่มีวิธีการที่เหมาะสมได้อีกด้วย โดยการบริหารของผู้นำอาจไม่เป็นวิธีที่ตายตัวแต่ยังสามารถปรับให้เกิดความเหมาะสมได้ตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่จะทำให้กลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

จึงสามารถที่จะสรุปได้ว่า การที่ผู้นำจะนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น จะต้องทำการศึกษารายละเอียดประกอบและคุณลักษณะของบุคคล และด้านอื่นๆ (เนตรพัฒนา ยาวีราข. 2552) ดังนี้

4.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

จากการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำพบว่า คุณลักษณะของผู้นำมีอยู่ด้วยกันมากกว่า 100 ลักษณะ ซึ่งแนวคิดในด้านลักษณะของผู้นำได้เป็นที่ยอมรับมาอย่างช้านาน แต่ผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ ถ้าจะทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1) มีแรงขับเคลื่อนสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความพยายามสูงที่จะดำเนินการหรือทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยความกระตือรือร้น และหากเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นระหว่างการทำงาน ก็จะสามารถคิดที่จะแก้ไขปัญหาได้ด้วยแรงขับที่เกิดจากตัวตน เพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร และทำให้เกิดความเจริญเติบโตของกลุ่ม หรือ องค์กร

มีแรงจูงใจสูง (Leadership motivation) หมายถึง ผู้นำที่มีความยิ่งใหญ่ในตนเองนอกจากจะมีแรงขับที่มากแล้ว ยังต้องสามารถสร้างแรงจูงใจของตนเองในการทำงานได้อย่างดีอีกด้วย

2) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง เป็นผู้นำที่มีลักษณะทำตามทีพูด คือ การรักษาคำมั่นสัญญา เพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น และความซื่อสัตย์ของผู้นำก็จะสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับตนเองด้วย รวมทั้งสร้างความร่วมมือที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้โดยง่าย

3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) หมายถึง เป็นผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำในสิ่งที่ท้าทายและเชื่อว่าตนเองจะทำสิ่งนั้นให้เกิดผลสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการทำงานอย่างมากก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ที่ไม่มี ความแน่นอนด้วยความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเอง

4) มีความรู้ด้าน ธุรกิจ (Knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องธุรกิจ เช่น ธุรกิจการเกษตร อุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยี รวมทั้งเป็นผู้นำที่ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเสมอและต่อเนื่องอย่างฉลาด จะทำให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นอย่างสูงในคาการทำงาน และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ดำเนินการอยู่ด้วย

และสำหรับคุณสมบัติของผู้นำทั่วไปที่ควรมีเพื่อที่จําหน่ายให้กลุ่มหรือองค์การ ประสบความสำเร็จในการทำงานควรมี ดังต่อไปนี้

- 1) มีความสามารถในการพูดที่เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจที่ดีอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล
- 2) มีการศึกษาที่ดี โดยเฉพาะมีความรู้ในเรื่องที่ดำเนินการ รวมทั้งมีสุขภาพที่ดีด้วย
- 3) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีและมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่แปรปรวนทางอารมณ์ได้ง่าย
- 4) มีความพยายามที่จะผลักดันให้งานประสบความสำเร็จ
- 5) มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสังคมที่ดีและสร้างการมีส่วนร่วมที่ดีให้เกิดขึ้นกับกลุ่มหรือองค์การได้
- 6) มีความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งของตนเอง

โดยคุณสมบัติของผู้นำที่กล่าวมานี้ ไม่ได้เป็นคุณสมบัติที่คิดตัวมา แต่สามารถที่จะฝึกและทำให้เกิดขึ้นได้ เพราะคุณสมบัติเหล่านี้เมื่อได้พัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้นำแล้ว ก็จะสามารถที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการดำเนินกิจการนั้นๆได้ และสามารถที่จะทำให้งานสามารถประสบความสำเร็จได้โดยง่ายด้วย

4.3.2 คุณสมบัติของผู้นำที่ดีควรมีสิ่งเหล่านี้อยู่ในตนเอง คือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) การที่บุคคลใดจะก้าวขึ้นเป็นผู้นำนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความรู้ ความรู้ในที่นี้ไม่ได้กล่าวถึงเฉพาะความรู้ในหน้าที่หรือเรื่องที่จะดำเนินการเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความรู้ที่จะเกิดจากการศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นความรู้ที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย เพราะผู้นำที่ดีนั้น ยังมีความรอบรู้ที่มาก ความเป็นผู้นำก็จะมี ความมั่นคงและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ตามได้อย่างดีด้วย
- 2) ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ การที่จะกระทำการใดๆที่เป็นหน้าที่ของตนเอง ได้ด้วยตนเองโดยที่ไม่ต้องทำตามคำสั่งตลอดเวลา หรือการกระทำที่สามารถที่จะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งใช้ความคิดตนเองในการที่จะพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ความริเริ่มที่จะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน รวมทั้งมีความเอาใจใส่ ต่องานที่ตนได้รับและมีความต้องการที่จะเดินหน้าสู่ความสำเร็จด้วย
- 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ความกล้าหาญเด็ดขาดคือสิ่งที่ผู้นำต้องมีและต้องนำมาใช้ในบางครั้ง โดยการกระทำในสิ่งต่าง ๆ ต้องไม่กลัว

ต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งความลำบากด้วย เพราะบางครั้งการใช้ความเด็ดขาดก็จะส่งผลทางลบต่อตัวผู้นำ แต่การใช้ความกล้าหาญและเด็ดขาดก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของผลงาน ดังนั้นการตัดสินใจด้วยความเด็ดขาดต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลอย่างเป็นระบบด้วย

4) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ผู้นำที่ดีนั้นต้องสามารถที่จะระดมความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องออกมาให้ได้มากที่สุด เพื่อที่จะประสานความคิดนั้นนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ที่ร่วมงานจึงจะแสดงความคิดเห็นออกมาให้รู้ โดยผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะสามารถทำงานร่วมกับทุกคน ทุกฝ่าย ทุกระดับความรู้ของแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ในเมื่อสามารถที่จะสร้างการระดมความคิดแบบมีส่วนร่วมได้แล้ว การแก้ไขปัญหาต่างๆ ก็สามารถที่จะดำเนินการไปได้ด้วยดีอีกด้วย

5) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) หลักความถูกต้องเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องมีติดตัวไว้ รวมทั้งการใช้หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานทั้งต่อตนเองและผู้อื่นด้วย โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการ หรือการปฏิบัติงานที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียงและไม่เล่นพรรคเล่นพวก ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือขึ้นได้ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี

6) มีความอดทน (patience) ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ เพราะการดำเนินงานย่อมเกิดปัญหาขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก หรือเกี่ยวข้องกับหลายๆองศาการ ย่อมมีปัญหาก่อขึ้นอย่างแน่นอน ความอดทนที่มีในตนเองของผู้นำยอมทำให้งานเดินหน้าได้ แม้จะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางไม่ดีจากผู้อื่น หรือได้รับแรงกดดันจากผู้ที่เกี่ยวข้องก็ตาม ถ้าผู้นำมีความตั้งมั่นอยู่ด้วยความอดทน และต้องการเห็นผลตามที่ตั้งไว้อย่างไม่ย่อท้อ ก็จะทำให้การดำเนินงานสามารถสำเร็จตามเป้าหมายได้

7) มีความกระฉับกระเฉง (Alertness) ผู้นำที่มีกระฉับกระเฉงอยู่ตลอดเวลา จะทำให้การทำงานนั้น ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถรับมือได้ในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยความกระฉับกระเฉงสามารถที่จะแสดงออกทางกายภาพหรือทางความคิดก็ได้ เช่น ทางความคิดสามารถที่จะคิดวิเคราะห์ แก้ไข โดยใช้ดุลยพินิจที่เป็นจริงในสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจ

8) มีความจงรักภักดี (Loyalty) การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อกลุ่มองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อส่วนร่วม เพราะหากผู้นำมีความจงรักภักดีที่แสดงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เห็นแล้ว ก็จะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นต่อตนเองจากผู้อื่น และจะทำให้สามารถที่จะสร้างการมีส่วนร่วมหรือความร่วมมือให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่นในกลุ่มหรือองค์กรได้อีกด้วย

9) มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องไม่วางอำนาจ ไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้ซึ่งเหตุผล จะต้องมีความสงบเสงี่ยมเพราะถ้าเกิดขึ้นกับตัวผู้ใดแล้ว ก็จะสามารุสร้างควมนับถือให้เกิดขึ้นจากผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และผู้อื่นก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีหากถูกร้องขอจากผู้นำ

4.4 บทบาทของภาวะผู้นำ

บทบาท (Role) หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับตำแหน่ง โดยบทบาทนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่รับรู้และเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติหน้าที่และบุคคลอื่นๆ โดยบทบาทนั้นจะมีลักษณะเป็นพลวัตร ที่สามารถแปรเปลี่ยนไปตามบรรทัดฐานของสังคมและสภาพแวดล้อม ซึ่งสถานภาพของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดบทบาทที่ต้องกระทำ และในขณะเดียวกันบทบาทก็เป็นสิ่งที่กำหนดสถานภาพเช่นเดียวกัน โดยสรุปบทบาทก็คือ การกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้นจะขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ทั้งนี้จะต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับได้

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของบทบาทผู้นำ โดยเป็นแนวคิดของ สัมมารชนิษฐ์ (2556) โดยมีแนวคิดดังนี้

1) บทบาทของผู้นำในฐานะผู้ดำเนินการ วางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางขององค์กร จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจในการทำงาน อำนวยความสะดวก การชำนาญอย่างเหมาะสม ตลอดจนการปรับโครงสร้าง ระบบปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร

2) บทบาทของผู้นำในฐานะเป็นผู้ชำนาญการ เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นที่ยอมรับ โดยสามารถที่จะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษากับผู้อื่นที่ร่วมงานได้ ทำให้ผู้ที่ได้รับการปรึกษาสามารถที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้เพิ่มขึ้นได้

3) บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ โดยเป็นผู้ที่สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถที่จะวางแผนในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) บทบาทผู้นำในฐานะที่เป็นตัวแทนกลุ่ม โดยผู้นำในลักษณะนี้จะทำหน้าที่รับผิดชอบต่อและสนับสนุนผู้ร่วมงาน เป็นผู้สร้างและสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้นในองค์กร รวมทั้งเป็นผู้ที่ประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วย

5) บทบาทผู้นำในฐานะที่เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง สิ่งทีหลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรก็คือความขัดแย้ง โดยผู้นำต้องสามารถที่จะขจัดความขัดแย้งหรือแก้ไขปัญหาความ

ขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ได้ โดยบทบาทของผู้นำในลักษณะนี้ก็จะใช้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย การต่อรอง ตลอดจนถึงเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำที่เหมาะสม

6) บทบาทหน้าที่ผู้นำในฐานะเป็นผู้บุกเบิก ริเริ่ม สนับสนุนการดำเนินงาน และพัฒนาการทำงาน โดยผู้นำลักษณะนี้จะมีความคิดสร้างสรรค์และมองการไกล ชอบทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรเดินสู่ความสำเร็จ

7) บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นสัญลักษณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีอุดมคติในการทำงาน โดยจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน และสามารถที่จะเป็นผู้ที่ทำงานที่เต็มเปี่ยมด้วยอุดมการณ์ เพื่อความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้นำนั้น จะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เหนือจากผู้อื่น ที่จะแสดงออกให้ผู้อื่นได้เห็น โดยจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถที่จะนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ตั้งไว้ และเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ด้วยการใช้ความเป็นผู้นำในตัวเองที่มี รวมทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความพร้อมเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและพร้อมจะปรับกระบวนการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้ด้วยดี และบางครั้งยังต้องเป็นผู้ที่สอนงาน ให้ความรู้และให้กำลังใจกับผู้ที่ร่วมงานด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาของผู้อื่น

4.5 กระบวนการภาวะผู้นำ

ปัญญา นามศิริพงศ์พันธุ์ (2549) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะประกอบด้วย คุณสมบัติของสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักนำให้เกิดการประสานกัน และนำพากันไปยังจุดหมายที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย

1) ตัวผู้นำนั้นจะต้องมีคุณสมบัติภายในตนเองในการเริ่มต้นและเป็นแกนกลางของกลุ่ม องค์กร

2) ผู้ตามต้องมีคุณสมบัติที่สามารถเชื่อมโยงกับผู้นำ

3) ผู้นำต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนอย่างถ่องแท้ และมีความมั่นคงในเป้าหมาย

4) ผู้นำต้องมีหลักการรวมทั้งกระบวนการที่จะนำกลุ่ม องค์กร ไปสู่ความสำเร็จอย่างชัดเจน

5) ผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

6) ผู้นำต้องเข้าใจในสถานการณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกว่าจะกระทำหรือไม่ อย่างไร

โดยกระบวนการของภาวะผู้นำ (The Leadership Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1) ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการชี้นำเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นทั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ดำเนินการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและมีความริเริ่ม ควบคุม ชี้แนะ สั่งการ และให้คำปรึกษา

2) ผู้ตาม (Follower) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามคำสั่งหรือคำชี้แนะของผู้นำ

3) บริบท (Context) หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยรูปแบบการเกิดขึ้นนั้นจะเป็นในรูปแบบทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้เป็นด้านสังคม หรือเกี่ยวกับงาน มีลักษณะเป็นพลวัตรหรือคงที่ เป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นใหม่ หรือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นประจำ มีความยุ่งยากสลับซับซ้อน หรือง่ายแบบธรรมดา

4) ผลที่เกิดขึ้น (BY-Product) เป็นแบบไหน อย่งไรก็ได้ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

จากการศึกษาจะพบว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามในความคิดของตนเอง โดยผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำนั้นเป็นผู้ที่สำคัญที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารโครงการ หากผู้นำสามารถสร้างความยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ตามได้แล้ว โดยใช้สิ่งที่มีอยู่ในตนเองเช่น ความรู้ ความสามารถ อำนาจ อิทธิพล และการจูงใจ การจะกระทำการใดๆ โดยเฉพาะการขอความร่วมมือจากทุกคนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานแล้วก็ยอมเป็นไปได้อย่างง่าย แต่ที่สำคัญ คือ ผู้นำควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ ความรู้ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญเด็ดขาด การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความยุติธรรมซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความกระฉับกระเฉง มีความจงรักภักดี มีความสงบเสงี่ยม ไม่ถือตัวเป็นกันเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ควรมี ก็จะทำให้เป็นผู้นำที่สมบูรณ์

สิ่งที่ผู้นำในปัจจุบันต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ซึ่งมีการกำหนดหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ ถ้าผู้นำได้นำหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมาร่วมในการบริหารกลุ่ม องค์การด้วยแล้ว ก็จะยิ่งสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้นำ ผู้นำก็สามารถสร้างความความสำเร็จในการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นได้อีกด้วย โดยเฉพาะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นได้ และผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้นำ เพื่อเป็นองค์ประกอบในการบริหาร องค์กรนาแปลงใหญ่ให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารสมัยใหม่ เพราะถือเป็นหลักในการการบริหารที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์อันสูงสุดของประชาชนหรือองค์กร เป็นหลักที่ทำให้การบริหารมีความเป็นธรรมและทั่วถึง รวมถึงทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยในอดีตนั้นพระมหากษัตริย์ทรงปกครองประเทศและใช้หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ (ทัชเชษฐ นิยมสุข. 2551) ในการดูแลประชาชน อันได้แก่ ทาน คือการให้ แบ่งปัน ศีล คือการรักษาศีล ปริจาคะ คือการสละประโยชน์ส่วนตน อาชวชะ คือการซื้อตรงต่อตนเองและผู้อื่น มัททวะ คือ อ่อนโยนมีสัมมาคารวะ ตบะ คือความพากเพียรไม่เกียจคร้าน อักโกชะ คือ ระวังความโกรธ อวิหิงสา คือการไม่เบียดเบียน ชันติ คือความอดทน และอวิโรชนะ คือการแน่วแน่ในความถูกต้อง และเมื่อได้มีการเปลี่ยนระบบการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงมีการปรับปรุงการบริหารกิจการบ้านเมืองให้มีความเจริญรุ่งเรืองขึ้น แต่หลักทศพิธราชธรรมก็ยังคงมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เพียงแต่มีการปรับปรุงเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่เรียกว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่นำมาใช้ในการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน

หลักธรรมาภิบาลหรือ คำว่า Governance มีใช้อย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อปี 1989 ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa: From Crisis to Growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกา เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ จากนั้นบทบาทของหลักธรรมาภิบาลเริ่มมีบทบาทมากขึ้น ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้เนื่องจากธนาคารโลกและกองทุนเงินรอมระหว่างประเทศ ต่างก็เชื่อว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทำได้โดยหากประเทศปราศจาก “Governance” และได้มีการเชื่อมโยงคำว่า “การพัฒนา” เข้ากับคำว่า “Governance” หรือเป็นการกำหนดกลไกอำนาจรัฐ ในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม ทำให้คำว่า “Governance” เข้ามาเป็นมาตรฐานตัวชี้วัดที่ทำการวัดคุณภาพ ของบทบาทรัฐแทนหลักประชาธิปไตย และกลายเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ตามที่ World Bank ได้ให้คำแนะนำ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในภาคราชการไทยเกิดจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงของไทยในปี พ.ศ.2540 ซึ่งภาควิชาการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่า สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตมิชอบในวงราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 4) อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการ ทั้งฝ่าย

การเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าว ไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริงและรีบด่วน โอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤติข้อมเป็นไปได้ยาก ทั้งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ประเทศไทยได้มีการกำหนดการบังคับใช้หลักธรรมาภิบาล รวมทั้งมีการปรับแก้กฎหมายต่างๆ เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศ จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทย

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เมื่อเข้ามาแพร่หลายในประเทศไทยได้มีการบัญญัติศัพท์ไทยขึ้นมาหลายคำ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2558) อาทิเช่น ธรรมาภิบาล ประชาธิปไตย รัฐธรรมนูญ ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การปกครองโดยธรรม กรอบการกำกับดูแลที่ดี บรรษัทภิบาล เป็นต้น ซึ่งมีการตกลงโดยคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือนพฤษภาคม 2542 ให้ใช้คำว่า ระบบการบริหารและการจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ธรรมาภิบาลให้ความหมายไปในทางบริหารราชการเพื่อให้แตกต่างจากบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ซึ่งความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารจัดการที่ดี คือ ระบบโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ ที่ได้วางแนวปฏิบัติหรือวางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคม เพื่อให้ส่วนต่าง ๆ ของสังคมมีการพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเป็นธรรม โดยสามารถสรุปหลักการที่รัฐบาลได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในประเทศไทยตามระยะเวลาได้ ดังนี้ (เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2553: 8-14)

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับชุมชน และในทุกระดับตั้งแต่ร่วมรับรู้ ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดว่า การบริหารจัดการประเทศต้องเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดระบบบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล อันเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สะสมจนถึงขั้นวิกฤต ทั้งในภาคเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยการกำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า ซึ่งระเบียบนี้ได้ใช้ระยะหนึ่ง กระทั่งสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 9 สิงหาคม 2547 เพื่อยกเลิกระเบียบนี้

4) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 โดยมีเจตนารมณ์ว่า “การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดความสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น กระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน”

5) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้กำหนดขอบเขตความหมายของคำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ในภาพรวมซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งว่ามีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งเหล่านี้ คือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

6) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ระบุเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

หมวด 4 มาตรา 74 วรรคหนึ่ง “บุคคลผู้เป็นราชการลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 มาตรา 78 “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ และ

วิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการและจัดระบบงานราชการ และงานของรัฐอย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการบริหารสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน”

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้เข้ามาสู่ระบบราชการของไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 และรัฐบาลในยุคต่างๆก็ได้ให้ความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานภาครัฐ โดยมีจุดเน้นในการสร้างความมีส่วนร่วมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง รวมทั้ง ตัดขั้นตอนและสิ่งที่ไม่จำเป็นออก เพื่อรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ของระบบราชการ และในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น เป็น 10 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในหัวข้อถัดไป

5.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ถือเป็นคำที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะวงการบริหาร แต่เนื่องด้วยคำว่าธรรมาภิบาลเป็นคำที่มีความหมายที่กว้าง ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับบริบทในการนำไปใช้ แต่ถึงอย่างไรธรรมาภิบาลก็ถือเป็นหลักทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการบริหารเพื่อให้เกิดความโปร่งใส จึงขอนำเสนอความหมายของธรรมาภิบาล ดังนี้

ธรรมาภิบาลเป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรมกับอภิบาล ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554

ราชบัณฑิตยสถาน (2556:597) ได้ให้ความหมายของคำว่าธรรม หมายถึง คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ กฎหมาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2556:1374) ให้ความหมายของคำว่า อภิบาล หมายถึง บำรุงรักษา ปกครอง

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าว ธรรมาภิบาล จึงหมายถึง วิธีหรือหลักในทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความดี ความยุติธรรม มีความยั่งยืน นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและความสุขของทุกคน

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภู่อระกุล (2558:1) ได้กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล คือ หลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถดึงเอาประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม สามารถที่จะเรียกร้อง ให้ข้อเสนอแนะ และสามารถตรวจสอบติดตามการดำเนินการทางการเมือง รวมไปถึงการบริหารต่างๆ ของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

ศรีนวล สถิตวิทยานันท์ (2547: 15) ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลว่าเป็นโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ทำให้เกิดความโปร่งใส เกิดความร่วมมือกันในทุกภาคส่วนตั้งแต่ขั้นของการวางแผน การดำเนินงาน ตลอดจนการตรวจสอบและประเมินผล

องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงในสถาบันพระปกเกล้า 2546:7) พูดถึงธรรมาภิบาลว่าเป็นหลักที่มีความสำคัญมาก เพราะสามารถใช้ในการพัฒนาเพื่อให้ประชาชนทุกคนในประเทศมีความเท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพราะจะเกิดการกระจายอำนาจที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม อีกทั้งยังทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

จากการศึกษาความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล สามารถสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลหมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นการควบคุมการบริหารให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม สร้างความยุติธรรม นำไปสู่ความโปร่งใส เพราะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ และสรุปผลประเมินผลและตรวจสอบ สอดคล้องกับความเป็นไทยและกระแสของโลกในยุคปัจจุบัน ดังนั้นในการบริหารทั้งภาครัฐและเอกชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ในการนำธรรมาภิบาลไปปรับใช้ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ความสามัคคี ประกอบกับความยั่งยืน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย

5.2 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดนั้น อาจนำองค์ประกอบหรือหลักการสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการเป็นสำคัญ เพื่อประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้จะได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาลตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 2557) ซึ่งเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการบริหารในภาครัฐ มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

5.2.1 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงาน และระบบงานที่เป็น มาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

5.2.2 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิค และเครื่องมือ

การบริหาร จัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

5.2.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถ ดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนอง ตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

5.2.4 หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับ ที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหา สาธารณะ

5.2.5 หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผย อย่างตรงไปตรงมาซึ่งแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตาม กฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการ ต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

5.2.6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การกระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา / ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไข ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

5.2.7 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึง การมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้น การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุง กระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

5.2.8 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย

5.2.9 หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

5.2.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญโดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล แต่ละองค์ประกอบนั้นล้วนมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะถือเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบนั้นสามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดกับทุกฝ่าย

5.3 ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลต่อการบริหารภาครัฐ

หลักธรรมาภิบาล ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือและบอกแนวทางในการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ เน้นเชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้ประเทศมีเข้มแข็ง มีความชอบธรรม มีเสถียรภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารภาครัฐในหลายมิติ (ไพรวลัย เคนพรม: 2558) ดังนี้

5.3.1 มิติของภาครัฐ

1) ส่งเสริมให้บุคลากรของภาครัฐนี้ถึงประโยชน์อันสูงสุดของประชาชน และประเทศเป็นอันดับแรก มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ว่องไว เน้นความคุ้มค่า สามารถตรวจสอบได้ โดยวัดจากความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญของงาน ใส่ใจรายละเอียดมากกว่าเพียงคิดว่าทำให้แล้วเสร็จ เน้นการประเมินผลงานที่การปฏิบัติ มีความเป็นรูปธรรม มีตัวชี้วัดในการประเมิน ซึ่งถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงาน และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมไปถึงการประเมินที่จะเกิดขึ้นจากผู้รับบริการด้วย

3) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ก่อให้เกิดความโปร่งใสในระบบการบริหารภาครัฐ ตรวจสอบได้ง่ายขึ้น สามารถเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้ได้

4) เน้นให้บุคลากรสำนึกในความรับผิดชอบต่อประชาชน จึงทำให้เกิดความระมัดระวังในการทำงานมากขึ้น เพราะหากเกิดความผิดพลาด ต้องพร้อมที่จะกล้ายอมรับผลของการกระทำนั้น อย่างไม่หลบหลีก หรือโยนความผิดนั้นให้บุคคลอื่น

5) ทำให้ระบบของการบริหารงานราชการเป็นระบบแบบเปิด คือเปิดโอกาส เปิดช่องทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐได้ สามารถรับรู้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการบริหารภาครัฐมากกว่าการบริหารแบบเดิมๆ อีกทั้งประชาชนสามารถร้องเรียน เสนอความคิดเห็นผ่านทางช่องทางต่างๆ ของรัฐอีกด้วย

6) บุคลากรยึดหลักกฎหมายในการทำงาน ไม่ใช่บริหารงานแบบอำเภอใจ ดังนั้นในการะบวนการทำงานจึงดำเนินไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

7) ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น โดยมีภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

8) บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของตนในฐานะเป็นผู้ให้บริการประชาชนมิใช่เจ้านายของประชาชนหรือผู้มีสถานภาพที่เหนือกว่าประชาชน

5.3.2 มิติภาคประชาชน

1) ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น สะดวกขึ้น
2) ประชาชนรู้ เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

3) ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว ภาครัฐตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเช่น การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตลอดเวลา

4) ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของระบบบริหารภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นการคอร์ปชั่น การใช้อำนาจไม่เป็นธรรม เนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักมากขึ้นรวมถึงมี การใช้สิทธิพลเมืองในการเรียกร้อง ร้องเรียน และฟ้องร้องต่อศาลในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ

5.3.3 มิติภาคธุรกิจเอกชน

1) การบริหารกิจการธุรกิจได้รับความสะดวก รวดเร็ว ส่งผลให้การแข่งขันเชิงธุรกิจดำเนินไปได้ด้วยดี

2) ต้นทุนทางธุรกิจเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริง ภาครัฐมีความโปร่งใส การเรียกรับผลประโยชน์น้อยลง

3) ประชาชนสามารถแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าโลกได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยมีการบริหารภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน เอื้ออำนวยเกี่ยวกับภาคธุรกิจเอกชน

จากการศึกษาความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลถือเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี เพราะเป็นเป็นหลักการที่ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายต่างต้องช่วยกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหาและรับผิดชอบ ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร เพราะผลประโยชน์ที่ได้รับจะตกอยู่กับประชาชนทั้งสิ้น เพราะในปัจจุบันประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง รวมไปถึงการเรียกร้องบริการต่างๆ ที่เกิดจากภาครัฐมากขึ้น ดังนั้นถือเป็นเรื่องสำคัญมากที่ภาครัฐควรให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ เริ่มตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตลอดจนสิ้นสุดการดำเนินการ นั่นก็คือการตรวจสอบและประเมินผล ดังนั้นการบริหารภาครัฐควรคำนึงถึงความโปร่งใส ความยุติธรรม รวมถึงการดำเนินงานที่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรม ต้องยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชน ดังนั้นประชาชนจึงไม่ใช่เพียง “ผู้รับบริการ” แต่ที่สำคัญคือ ประชาชนเปรียบเสมือน “นายจ้าง” เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐตั้งอยู่บนความสุจริตธรรมและดำรงซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารและบุคลากรควรประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไร้ซึ่งกระบวนการคอร์รัปชัน และบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ เพื่อประเทศชาติของเราจะได้ก้าวสู่ชาติแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนสืบไป

ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น การมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ แผนงาน กิจกรรมนั้นๆ โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หากมีการนำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในกระบวนการแล้ว สิ่งที่สำคัญคือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เกิดความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในด้านแรงจูงใจ เพื่อนำมาใช้สร้างให้เกิดความมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ให้เกิดขึ้นให้ได้

6. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

งานต่างๆ จะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันทำงานระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเท โดยปกติแล้วในการทำงานทุกอย่าง ทุกคนอาจต้องมีความรู้สึกที่ไม่อยากทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าหรือเบื่องานที่ตนเองกำลังทำอยู่ ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสังคมหรือแม้กระทั่งด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น ที่ล้วนแล้วส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน อาจเป็นผลทำให้เกิดความด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ ส่งผลกระทบไปถึงอนาคต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องใส่แรงกระตุ้นบางอย่าง เพื่อให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หันมาตอบสนองต่องานมากขึ้น ทำงานอย่างเต็มที่ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น แรงกระตุ้นที่กล่าวถึงนั้น คือ แรงจูงใจ (Motivation)

6.1 ความหมายแรงจูงใจ

มีผู้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้หลากหลาย ดังเช่น

Brown (1980, pp. 122-113) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อย ไม่เท่ากัน

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003 : 102) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการการจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึง ความตั้งใจเต็มใจความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเท ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ชร สุนทรายุทธ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกพฤติกรรมบางอย่างเพื่อไปสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นความต้องการ (Needs) ที่จะพยายาม ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

พิบูล ทีปะปาล (2550, หน้า 134) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่ผลักดันภายในบุคคล ซึ่งเกิดจากกลไกภายในร่างกายได้รับการกระตุ้น เป็นเหตุให้บุคคลนั้นเกิดการแสดงพฤติกรรม ที่มีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมยศ นาวิการ(2540, หน้า1359) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของคน ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญต่อผู้บริหาร

เสนาะ ดิยาว (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ซึ่งเป็นแรงที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน โดยสิ่งสนองเหล่านี้อาจประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยความต้องการพื้นฐาน เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดการแสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือคงเว้นพฤติกรรม เมื่อได้รับปัจจัยบางอย่างที่พึงพอใจ เมื่อบุคคล เกิดแรงจูงใจ จึงเป็นผลให้การดำเนินงานต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของการจูงใจ (Type of motivation) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ,2541)

1) *แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)* เป็นสถานะของบุคคลที่มีความต้องการ ที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งแรงจูงใจ ประเภทนี้ ได้แก่

(1) ความต้องการ ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้เกิดแรงขับ และก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อเกิดความสำเร็จและเกิดความพอใจ

(2) ทศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมและถูกต้อง

(3) ความสนใจพิเศษ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่กับสิ่งใด สิ่งหนึ่งมากกว่าปกติ

2) *แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)* เป็นสถานะของบุคคล ที่ได้รับแรง กระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดง พฤติกรรมของบุคคลการ ได้แก่

(1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม

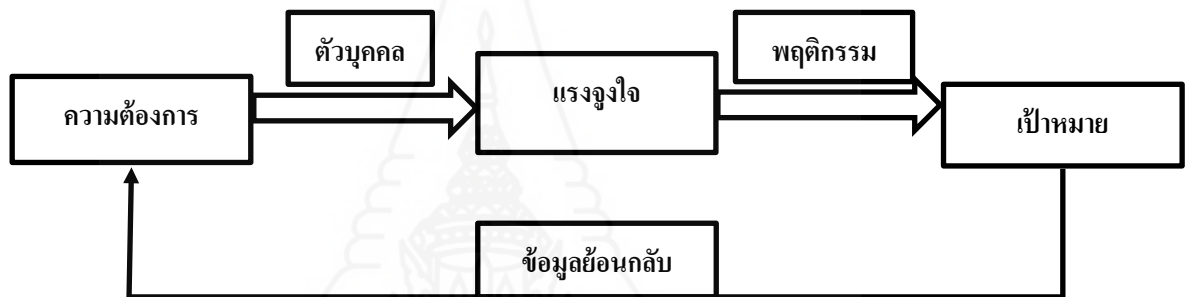
(2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า หากได้ทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้า อย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

(3) บุคลิกภาพ เป็นความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพซึ่งจะจูงใจให้เกิด พฤติกรรมได้

(4) สิ่งล่อใจ หากมีสิ่งล่อใจหลายๆอย่างที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นผลให้เกิดแรงกระตุ้นในการแสดงพฤติกรรมได้

6.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ฟงส์ หรดาล (2540, หน้า 66) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการ เมื่อเกิดความต้องการจึงทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ จึงเกิดสิ่งที่เรียกว่า แรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมและการกระทำที่นำไปสู่เป้าหมาย ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 2.2 กระบวนการพื้นฐานในการบริหารโครงการ

ที่มา: ฟงส์ หรดาล (2540)

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคลซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับและความต้องการของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิวความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพของสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้ และ

ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับโดยแยกออกได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีกิริยาอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

แรงขับ (Drive) หมายถึงแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น

2.2 แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม ความผูกพันกับผู้อื่น ตำแหน่งงาน เกียรติยศชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจสรุปได้ว่า หลักการจูงใจที่จะทำให้บุคคลทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1. ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจในการดำเนินการ ให้แสดงพฤติกรรมในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการให้เป็น 2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการที่ใช้ในการจูงใจ ซึ่ง กระบวนการนี้ต้องประกอบไปด้วยศาสตร์ และศิลป์ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เกิดการคล้อยตามของผู้รับการจูงใจ จนสามารถทำกิจการใด ๆ ได้สำเร็จ ลุล่วง 3. เป้าหมายการจูงใจ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ผู้จูงใจต้องการให้เกิดแก่ผู้รับการจูงใจ และต้องตอบสนองกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดด้วย

6.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบริหารงานหรือดำเนินการใด ผู้นำ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อบริหารและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังนี้

1. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ขงยุทธ เกษสาคร (2547: 131-133) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg Two Factors Theory) ว่าการเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจ และทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

1.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและทำให้นุคคลเกิดแรงจูงใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1.2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ปลายทางปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น เช่น การที่สามารถทำงานใดสำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

1.3. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของคำชื่นชม หรือการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบ และรักในงานที่ทำ

1.4. ลักษณะของงานที่ทำ (Work Content) หมายถึง ลักษณะงานเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากที่จะทำงานและสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และอาจจะมอบงานใหม่ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน

1.6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนขั้น หรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร และการมีโอกาสได้รับการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม จะทำให้บุคคลอยากทำงานและรักในงานที่ทำ

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลเป็นปัจจัยที่หากไม่มีการให้หรือให้แล้วไม่ตรงตามความต้องการของบุคคล มีผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเช่น นโยบายการควบคุมดูแลและระบบขั้นตอนของหน่วยงาน กฎระเบียบข้อบังคับ และดูแลปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

2.2 คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of Technical Supervision) หมายถึง คุณภาพหรือความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็น ดูแลอย่างใกล้ชิด และให้ความยุติธรรม

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Quality of interpersonal relations among peers, supervisors and subordinates) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสนิทสนม ความจริงใจ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือในการทำงาน มีความเป็นกันเอง สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

2.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพียงพอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส รวมถึงสวัสดิการอื่นที่แต่ละคนควรได้รับ มีความเหมาะสม เพียงพอและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงและชื่อเสียงของ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง การให้เกียรติบุคลากรโดยการให้ยศตำแหน่งหรือการให้สัญลักษณ์เพื่อแสดงถึงลำดับหรือตำแหน่งนั้นๆ

จากทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory of Motivation) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่ม มาตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์กรและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

3. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) (Maslow) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจ เกิดจากความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด และหากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นอาจจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 383)

3.1 ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นแรกเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

3.2 ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย ความกลัว ต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3.3 ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน เป็นความต้องการทางสังคม ที่เป็นสิ่งจูงใจ ที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

3.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวเอง รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้ บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิต ตามความความคาดหวัง ความใฝ่ฝันของตนเอง

สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอนของมนุษย์นั้น ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล เพราะความต้องการของแต่ละบุคคลมีความต้องการไม่เท่ากัน อีกทั้งความต้องการแต่ละขั้นขึ้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลด้วย ดังนั้นหากให้เกิดพฤติกรรมในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน ผู้บริหารควรจะต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมและสภาพส่วนบุคคลให้ลึกซึ้ง เพื่อการให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ คล้อยตาม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547: 304) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ ความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ มาสโลว์ 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประเภท ดังนี้

4.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Need : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการ การยกย่อง

4.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ อัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการ

สรุปได้ว่าทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ ว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามไม่ได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่จะมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่องกัน เพราะว่าความต้องการของแต่ละคน ไม่จำเป็นต้องเกิดจากขั้นความต้องการต่ำสุดไปสูงสุดตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหรือหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอของพนักงาน สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

5. ทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม

วัชริน สินชวนนท์ (2546, หน้า 21) เป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นการอธิบายเป้าหมายของบุคคลการเลือกและความคาดหวังตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การรับรู้คุณค่า (Valence)
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrument)
- 3) ความคาดหวัง (Expectancy)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับองค์ประกอบทั้ง 3 เขียนแสดงเป็นสมการ
ได้ดังนี้

แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า x ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ x ความคาดหวัง

การรับรู้คุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เช่น หากบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ผลที่ได้รับอาจได้เลื่อนสองขั้น (ในระบบราชการ) แต่เนื่องจากสิ่งที่ได้เป็นเพียงเงินเดือนขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งบุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ประโยชน์อะไรเพิ่มจากเงินจำนวนนั้นแสดงว่าการรับรู้คุณค่าของบุคคลนั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก) จะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันต่อไป เช่น บุคคลไม่เชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูง จะมีการบันทึกประวัติที่ดีแล้วทำให้ได้รับเงินเดือนขึ้นหรือได้รับหน้าที่สูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในบุคคลนี้จึงต่ำ

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลว่า หากมีความพยายามใน การปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น หากบุคคลเชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงาน อย่างมีความรับผิดชอบสูงจะมีการบันทึกประวัติที่ดี (ผลสำเร็จจากการทำงานในระดับหนึ่ง) ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีความคาดหวังต่อการทำงานสูง

สรุปได้ว่าทฤษฎีของวรูม นั้น การที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงที่เพิ่มขึ้นนั้น ต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิด การรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติก่อนที่คนจะทำงานได้เพิ่มขึ้นจากระดับปกติ ตัวบุคคลนั้นจะต้องคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น ก็ต่อเมื่อคิดว่า การกระทำเหล่านั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่เป็นที่น่าพอใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถือเป็นสิ่งที่คอยผลักดันและกระตุ้นให้ทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ หากได้รับในสิ่งที่พึงพอใจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เหล่านักบริหารทั้งหลายจะได้นำหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ไปใช้ในการจูงใจบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการทำงานหรือการดำเนินการใดๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจรวมไปถึงการนำไปกระตุ้นให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น โดยที่ผู้นำไปใช้จะต้องเสนอ

หรือ จัดหาสิ่งที่ผู้รับการจูงใจพึงพอใจและคิดว่าเป็นประโยชน์กับตนเอง จึงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจสูงสุด สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

6.5 ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการการบริหารงาน

ประยูร ศรีประสาธน์และคณะ. (2556) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. การจูงใจนั้นมีประโยชน์มากต่อการบริหารองค์กร โดยจะช่วยให้องค์กรนั้นได้บุคคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีความสามารถ เพราะในความเป็นจริงการที่เราจะได้คนมีความสามารถมาทำงานในองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ยาก แต่หากเรามีข้อเสนอที่ถือเป็นแรงจูงใจที่ดี ก็จะสามารถดึงเอาบุคคลเหล่านั้นมาร่วมงานกับองค์กรได้

2. สร้างความมั่นใจให้กับองค์กรได้ว่า ได้บุคคลากรที่ดี มีคุณภาพเข้ามาทำงาน เพราะฉะนั้นบุคคลากรที่เข้ามาจะต้องแสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะได้รับแรงจูงใจที่เป็นข้อเสนอที่ตนเองพึงพอใจและปรารถนา

3. โดยปกติบุคคลจะคิดและทำงานในรูปแบบที่ธรรมดาและไม่แปลกใหม่ หากการทำงานมีแรงจูงใจเข้ามาเกี่ยวข้องก็จะทำให้เกิดการแข่งขัน ฉะนั้นกระบวนการทำงาน รูปแบบการคิด การปฏิบัติของบุคคลากรจะมีแนวทางที่แปลกใหม่ ตื่นเต้น และท้าทายอยู่เสมอ

4. แรงจูงใจสามารถทำให้บุคคลากรมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ดึงคุณแรงกาย แรงใจทั้งหมดของบุคคลากรในองค์กรให้เป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน

5. บุคคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองและขององค์กรได้พร้อม ๆ กัน

6. บุคคลากรได้รับความยุติธรรมจากองค์กร โดยเฉพาะค่าตอบแทน

7. ทำให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันมากขึ้น การทำงานต่าง ๆ จึงสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะต่างคนก็ต้องการความสุข ความเจริญก้าวหน้า และอยากให้องค์กรเติบโตและยั่งยืน

จากการศึกษาความสำคัญของแรงจูงใจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นอย่างมากในการทำงานร่วมกัน เพราะการจูงใจถือเป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมจิตใจของบุคคลากรให้เป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน ทำให้เกิดพลังที่สร้างสรรค์ไปในทิศทางที่ต้องการ เพราะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ จึงทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทำให้กระบวนการทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป และแรงจูงใจก็จะทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำสามารถสร้างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นได้ เพราะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ความสำเร็จของกลุ่ม องค์กร เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่

การดำเนินการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับเกษตรกรที่มีลักษณะการประกอบอาชีพเดียวกัน รวมตัวกันเพื่อให้เกิดกระบวนการวางแผนในการผลิตพืชผลทางการเกษตร เช่น ด้านปุ๋ยสัตว์ ด้านพืช ด้านประมง รวมทั้งการผลิตที่ตรงตามความต้องการของตลาด และมีอำนาจการต่อรองหรือสามารถเข้าใจกระบวนการตลาดได้ เพื่อลดปัญหาของเกษตรกรในด้านราคาสินค้าที่ตกต่ำ ผลผลิตล้นตลาด สินค้าไม่ได้คุณภาพ เนื่องจากปัจจุบันเกษตรกรจะผลิตสินค้าแบบตัวใครตัวมัน ไม่ทราบถึงความต้องการของตลาด และไม่เน้นคุณภาพ เน้นที่ปริมาณเยอะๆต่อการลงทุน ไม่ใส่ใจต้นทุนในการผลิตต่อหน่วย ทำให้เกิดปัญหาที่ต่อเนื่องและยาวนานคือภาวะขาดทุนของเกษตรกรและปัญหาด้านหนี้สิน ถึงแม้ที่ผ่านมาจะมีการช่วยเหลือเกษตรกรจากหลายๆ โครงการ เช่น การช่วยเหลือเกษตรกรที่ทำนาข้าวโดยโครงการประกันรายได้ โครงการรับจำนำ แต่เนื่องจากโครงการเหล่านี้ล้วนเกิดจากเน้นการช่วยเหลือเกษตรกรแบบปลายทาง ทำให้เกษตรกรไม่เข้าใจในระบบตลาดที่แท้จริง และเน้นการผลิตที่ต้องการผลผลิตสูงๆ ทำให้ต้นทุนสูง และไม่ใส่ใจคุณภาพสินค้าเท่าที่ควร และโครงการเหล่านี้ไม่ยั่งยืนเพราะยึดอยู่กับระบบการเมือง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ดังนั้นการที่จะทำให้เกษตรกรสามารถเข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้ ควรทำให้เกษตรกรมีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการผลิต การตลาด เพื่อให้เกษตรกรสามารถพึ่งตนเองและมีการวางแผนการผลิตที่ดี แต่ถ้าเกษตรกรยังทำแบบตัวใครตัวมัน ขาดการวางแผน ก็ยากที่เกษตรกรจะอยู่ได้และไม่สามารถลดปัญหาที่มีมาอย่างยาวนานลงได้ จึงทำให้เกิดนโยบายที่ส่งเสริมให้เกษตรกรมีความเข้มแข็งโดยการรวมกลุ่มกันผลิตสินค้า โดยรัฐบาลของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดให้เกิดนโยบายส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เกิดขึ้น โดยให้กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินโครงการเกษตรแบบแปลงใหญ่

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ (กรมส่งเสริมการเกษตร. 2558) วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2504 กระทรวงเกษตรได้เสนอโครงการจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรไปยังคณะรัฐมนตรีแยกเป็น 2 แผน คือ

แผนที่หนึ่ง ขอจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งถือว่าเป็นแผนขั้นเตรียมการก่อนจัดตั้งกรมคือเตรียมทั้งการวางแผนงาน วางอัตรากำลังคนปรับปรุงวิชาการ เปลี่ยนทัศนคติเจ้าหน้าที่ ตลอดจนรูปบริหาร และการแก้ไขพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวงทบวงกรม เพื่อจัดตั้งกรม

แผนชั้นที่สอง คณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2504 เห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงเกษตรเสนอต่อมาก็ได้มีคำสั่งกระทรวงเกษตรตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตรขึ้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2505

เพื่อเตรียมการต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว และได้ปฏิบัติการในรูปแบบส่งเสริมการเกษตรตามแนวใหม่ ไปพลางพร้อมกันนั้น ก็ได้รายงานผลก้าวหน้าต่อคณะรัฐมนตรี เป็นครั้งคราว จนถึงวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2505 ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้พิจารณารายงานของสำนักงานส่งเสริมการเกษตรแล้วมีคำสั่งว่า น่าจะตั้งเป็นกรมได้ และได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีได้ทราบระยะนี้อธิบดีทุกกรม ก็ต้องรับภาระหนักในการประชุมปรึกษา เพื่อให้ได้สถาบันที่เหมาะสม และทันสมัย และพร้อมที่จะต้องชี้แจงเจ้าหน้าที่วิเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานประมง กระทรวง การคลัง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และคณะที่ปรึกษา ระเบียบบริหารทั้งระดับอนุกรรมการและกรรมการใหญ่ การแก้ไขปรับปรุง ชี้แจง ได้ตอบได้ ดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ผลที่สุดก็ผ่านการพิจารณาของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2509 แต่ให้เรียก ชื่อ กรมแพร่ขยายการเกษตร โดยโอนงานส่งเสริมการเกษตรจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรมาร่วมอยู่ในกรมนี้ ส่วนเจ้าหน้าที่ให้เรียกพนักงานแพร่ขยายจังหวัด และอำเภอ เมื่อผ่านการพิจารณาของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร แล้วประธานคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารก็ได้นำเสนอต่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี แต่ข้อความในหนังสือชื่อกรมได้เปลี่ยนไปจาก กรมแพร่ขยายการเกษตร เป็น กรมบริการเกษตร ส่วนเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคให้ยุบเลิกกรมจังหวัด – อำเภอ เป็น เกษตร จังหวัด เกษตรอำเภอ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วยในหลักการ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2510 และต่อมากระทรวงเกษตรได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม เพื่อขออนุมัติและขอให้คณะที่ปรึกษากฎหมายช่วย พิจารณาก่อนส่งสภาร่างรัฐธรรมนูญ ในฐานะรัฐสภา พร้อมกันนั้นก็ได้ออกเปลี่ยนชื่อ กรมบริการเกษตร เป็น กรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้รับหลักการ ร่างพระราชบัญญัติและอนุมัติให้แก้ไขชื่อได้ตามที่กระทรวงเกษตรเสนอ เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2510

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 เพื่อขอตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ได้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2510 ที่ประชุมลงมติรับหลักการและได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรได้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2510

ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารในกระทรวงเกษตร พ.ศ. 2511 วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2511 มี มาตรการที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 3 ให้โอนบรรดากิจการทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตร เฉพาะที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตร ไปเป็นของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร

มาตรา 4 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณ ของกรมกสิกรรม เฉพาะที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร และงานปราบโรค และศัตรูพืช และเฉพาะที่เกี่ยวกับกิจกรรมจังหวัด และกิจกรรมอำเภอ ไปเป็นของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร

มาตรา 5 ให้โอนกิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณ ของกรมการข้าว กระทรวงเกษตร เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร และเฉพาะที่เกี่ยวกับพนักงานข้าวจังหวัด และพนักงานข้าวอำเภอ ไปเป็นของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร

ฉะนั้น วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2511 ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงเป็นวันที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับเข้าช่วงการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่นั้น เป็นต้นมา

1. วิสัยทัศน์ “กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการส่งเสริม และพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน”

2. คำขวัญ “กรมส่งเสริมการเกษตรมีคนไทยอยู่ทั่วทุกทิศ เป็นมิตรแท้ของเกษตรกร”

3. ค่านิยม “มุ่งมั่นบริการ ทีมงานเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

4. พันธกิจ

1.1 ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบครัวเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้

1.2 ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิต และจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด

1.3 ให้บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกร

1.4 ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน

1.5 ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิต และจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด

1.6 ให้บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกร

1.7 ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน

นโยบาย ในปัจจุบันมีสถานการณ์หลายอย่างส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตร และเกษตรกร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การเปิดเสรีทางการค้า ความมั่นคงด้านอาหาร ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมไปถึงการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นต้น ภาคการเกษตรซึ่งเป็นสาขาการผลิตหลักของประเทศต้องมีการปรับตัว กรมส่งเสริมการเกษตรในฐานะที่มีบทบาทภารกิจหลักในการดูแลและพัฒนาเกษตรกร ต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งในตัวบุคลากร และเกษตรกร ให้สามารถสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในทุกระดับ ซึ่งการดำเนินงานมุ่งเน้นใน 4 เรื่อง

1. ดำเนินงานโครงการพระราชดำริ
2. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน
3. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

หน่วยงานในสังกัด โครงสร้างและหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร แบ่งส่วนราชการตาม พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

ส่วนกลาง ประกอบไปด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ กองพัฒนาเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน กองวิจัย และพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 1 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 2 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 6 สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร สำนักส่งเสริม และจัดการสินค้าเกษตร

ส่วนภูมิภาค สำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานครและจังหวัด 76 แห่ง สำนักงานเกษตรเขต 4 แห่ง และอำเภอ 878 แห่ง

จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการเกษตร จะเน้นให้ทำให้เกษตรกรเกิดความเข้มแข็งและมีความเป็นอยู่ที่ดีและยั่งยืน โดยพันธกิจของกรมส่งเสริมก็จะสร้างกลุ่มองค์กรของเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง สามารถที่จะวางแผนการผลิตสินค้าและจัดการสินค้าของตนเองได้ตามความต้องการของตลาด การบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตรเน้นส่งเสริมให้เกษตรกรได้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของเกษตรกรครบถ้วนทุกมิติ จึงทำให้รัฐบาลมอบหมายโครงการเกษตรแบบแปลงใหญ่ให้กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ดูแลโครงการ รวมทั้งโครงสร้างของกรมส่งเสริมการเกษตรนั้น จะครอบคลุมหน่วยงานภาคการเกษตรได้อย่างทั่วถึงและครบถ้วนของอาชีพการเกษตรของคนไทย และมีพื้นที่การทำงานที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย สามารถที่จะสร้างกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วนทุกมิติ

ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ดำเนินการ โครงการเกษตรแบบแปลงใหญ่ โดยความสำคัญและหลักการของโครงการมีดังนี้ (กระทรวงเกษตร และสหกรณ์, 2558)

7.1 หลักการและเหตุผล

ระบบส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ ได้กำหนดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2558 โดยเป็นนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบัน คือรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี โดยการกำหนดนโยบายส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ขึ้นมา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการผลิตสินค้าทางการเกษตร ในด้านต่างๆ เช่น ด้านสินค้าพืช ด้านสินค้าปศุสัตว์ และสินค้าทางด้านการประมง โดยกระบวนการที่เน้นให้เกษตรกรได้รวมตัวกันเพื่อให้เกิดแปลงใหญ่ขึ้น โดยรวมกันนั้นจะก่อให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันผลิต และร่วมกันขาย เพื่อให้เกิดอำนาจการต่อรอง รวมทั้งการวางแผนการผลิตที่ชัดเจนและตอบสนองต่อตลาด โดยแต่ละแปลงจะมีสินค้าที่แตกต่างกันไปตามพื้นที่ และความเหมาะสม การดำเนินงานในระบบแปลงใหญ่นั้นจะมุ่งที่พื้นที่เป็นหลัก โดยพื้นที่ๆ มีความเหมาะสมต่อการผลิตสินค้าเกษตรนั้นๆ ที่เกษตรกรต่างคนต่างทำ แล้วดำเนินการให้เกษตรกรสามารถรวมตัวกันให้ได้

วัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการในรูปแบบแปลงใหญ่ คือ การลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิตพืชผลทางการเกษตรต่อไร่ รวมทั้งการผลิตที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของตลาด โดยการเชื่อมโยงกับระบบตลาดเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปทานและอุปสงค์ของสินค้านั้นๆ เพื่อแก้ไขสินค้าที่ล้นตลาดและราคาสินค้าที่ตกต่ำ เพราะเกษตรกรส่วนใหญ่ในแต่ละรายมีพื้นที่ทำการเกษตรไม่มาก และการดำเนินการก็จะเป็นผู้ผลิตเพียงอย่างเดียว

ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการตลาด การทำการเกษตรก็มุ่งเน้นที่ผลผลิตที่สูงโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพและต้นทุน การดำเนินการทำการเกษตรดังกล่าว ทำให้เกษตรกรต้องประสบปัญหาอย่างต่อเนื่อง ทั้งเรื่องต้นทุนที่สูง การขายที่ไม่มีกำลังในการต่อรอง การใช้สารเคมีเกินความจำเป็น และปัญหาเรื่องเทคโนโลยีต่างๆที่ยังเข้าไม่ถึงตัวเกษตรกรได้

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหของเกษตรกรดังกล่าว จึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันของเกษตรกรในระบบแปลงใหญ่ เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรได้รวมตัวกันผลิตและวางแผนร่วมกัน โดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะเป็นผู้ที่เข้ามาดูแล สนับสนุน และส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้คุณภาพตามตลาดต้องการ เพื่อให้สินค้าเกษตรมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น และเพิ่มรายได้ของเกษตรกรให้ได้อย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นศูนย์กลางในการดำเนินการคือตัวของเกษตรกร

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการดำเนินการระบบแปลงใหญ่ จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญและสำคัญ เพราะการดำเนินการระบบแปลงใหญ่นั้น สิ่งแรกที่จะเกิดคำว่าระบบแปลงใหญ่ได้ คือ เกษตรกรต้องรวมตัวกันให้ได้ และระดับต่อไปคือ เกษตรกรต้องให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ ๆ ดูแล โครงการหรือกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า และเจ้าหน้าที่ ๆ เป็นผู้ดูแลโครงการก็ต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นให้ได้ โดยเจ้าหน้าที่จะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสร้างการยอมรับจากเกษตรกรให้ได้ โดยต้องใช้หลักธรรมาภิบาลเข้ามาในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

7.2 วัตถุประสงค์ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่

วัตถุประสงค์การดำเนินงานในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ โดยวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการในรูปแบบแปลงใหญ่สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) เพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มกันและบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้เกิดการรวมกันผลิตและรวมกันจำหน่าย โดยมีตลาดรองรับที่แน่นอน
- 2) เพื่อให้เกษตรกรสามารถลดต้นทุนการผลิตและมีผลผลิตต่อหน่วยที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งผลผลิตมีคุณภาพที่ได้มาตรฐาน ภายใต้การบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน

7.3 กลไกในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมแปลงใหญ่

การขับเคลื่อนการดำเนินงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ใช้กลไกของคณะกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด ในการบูรณาการการทำงานระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ โดยคณะกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัดแต่งตั้งทีมงานเพื่อสนับสนุนและร่วมกันขับเคลื่อน จำนวน 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ทีมผู้จัดการแปลง และส่วนที่ 2 ทีมสนับสนุนการดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ทีม ได้แก่

ทีมตลาด ทีมลดต้นทุนการผลิต และทีมบริหารจัดการ ทั้งนี้การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้การประสานงานกับคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) มีภารกิจดำเนินการดังนี้

7.3.1 ทีมผู้จัดการแปลง

ผู้จัดการแปลงที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ของจังหวัดอาทิ เกษตรอำเภอ ปศุสัตว์อำเภอ ประมงอำเภอ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ของกรมชลประทาน เป็นต้น ซึ่งทีมผู้จัดการแปลง นอกจากมีผู้จัดการแปลงตามที่กล่าวมาจะมีผู้ช่วยผู้จัดการแปลงที่ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่และเกษตรกร ผู้นำในแปลงใหญ่ที่ผู้จัดการแปลงและเกษตรกรสมาชิกแปลงใหญ่ร่วมกันคัดเลือกมา

บทบาทความรับผิดชอบ ได้แก่

- 1) จัดทำแผนพัฒนาแปลงใหญ่ โดยผู้จัดการแปลง ผู้ช่วยผู้จัดการแปลง ร่วมกับเกษตรกรสมาชิกทั้งหมดของแปลงกับทีมสนับสนุน 3 ทีม และภาคีที่สนับสนุนการดำเนินงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ร่วมกันจัดเก็บ/วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย แนวทางและแผนการพัฒนาให้ชัดเจน รวมถึงวางแผนปฏิบัติในการดำเนินงานแปลงใหญ่ ทั้งนี้แผนจะต้องประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่แผนลดต้นทุนการผลิต แผนเพิ่มผลผลิต แผนการบริหารจัดการ แผนการตลาด
- 2) ประชาสัมพันธ์และชี้แจงแผนการพัฒนาแปลงใหญ่ให้เกษตรกรสมาชิกแปลงใหญ่ทราบถึงแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการแปลงใหญ่
- 3) ปฏิบัติ ติดตามและควบคุม การดำเนินงานร่วมกับทีมสนับสนุนอีก 3 ทีม ให้มีการดำเนินงานระบบส่งเสริมการผลิตแบบแปลงใหญ่ตามแผนในข้อ 1)
- 4) แก้ไขปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงาน
- 5) จัดส่งแผนการพัฒนา และแผนปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด

7.3.2 ทีมตลาด

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเป็นเจ้าภาพหลัก ร่วมกับทีมเศรษฐกิจจังหวัดของภาคเอกชน (สภาหอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สมาคมธนาคารจังหวัด) สำนักงานพาณิชย์จังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

บทบาทความรับผิดชอบ ได้แก่

- 1) ร่วมกับทีมงานอื่นอีก 3 ทีม ในการวิเคราะห์เป้าหมาย วางแผนพัฒนาแปลงใหญ่และจัดทำแผนปฏิบัติงานในการดำเนินงานของแปลงใหญ่ บูรณาการการทำงานร่วมกันของทีมงานทั้ง ๔ ทีม และภาคีที่เกี่ยวข้อง ตลอดห่วงโซ่อุปทานของสินค้าเกษตรในแปลงใหญ่
- 2) สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของแปลงใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการตลาดเพื่อให้การผลิตในแปลงใหญ่สามารถเชื่อมโยงถึงการตลาด เช่น การสำรวจความต้องการของตลาด ข้อมูลภาพรวมของสินค้าที่ผลิต ร่วมจัดทำแผนการตลาด/การซื้อขาย การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด การเพิ่มมูลค่าของสินค้า เป็นต้น
- 3) สนับสนุนอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาการเกษตร และสหกรณ์ของจังหวัดมอบหมาย

7.3.3 ทีมลดต้นทุนการผลิต

สำนักงานเกษตรจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลัก ร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เช่น สำนักงานประมงจังหวัด สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานสหกรณ์จังหวัด สถานีพัฒนาที่ดินจังหวัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โครงการชลประทานจังหวัด และหน่วยงานสังกัดกรมวิชาการเกษตร กรมการข้าว กรมหม่อนไหม ที่รับผิดชอบในจังหวัดนั้นๆ

บทบาทความรับผิดชอบ ได้แก่

- 1) ร่วมกับทีมงานอื่นอีก 3 ทีม ในการวิเคราะห์เป้าหมาย วางแผนพัฒนาแปลงใหญ่และแผนปฏิบัติงานในการดำเนินงานของแปลงใหญ่ บูรณาการการทำงานร่วมกันของทีมงานทั้ง ๔ ทีม และภาคีที่เกี่ยวข้อง ตลอดห่วงโซ่อุปทานของสินค้าเกษตรในแปลงใหญ่
- 2) สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของแปลงใหญ่ ในด้านการลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิตและพัฒนาคุณภาพผลผลิต เพื่อให้การดำเนินงานของแปลงใหญ่บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาด้านการลดต้นทุน และการเพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตร เช่น การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ในด้านพันธุ์ การจัดการดิน ปุ๋ย ศัตรูพืช (สัตว์ และประมง) เครื่องจักรกลแหล่งน้ำ การพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตรให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน รวมถึงการประสานงานลดค่าใช้จ่ายด้านปัจจัยการผลิต (ค่าเช่าที่ดิน ค่าพันธุ์ ค่าปุ๋ย ค่าอาหาร ค่าสารเคมี) เป็นต้น
- 3) ให้การสนับสนุนองค์ความรู้ในการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรสมาชิกตามแผนปฏิบัติการแปลงใหญ่
- 4) สนับสนุนอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาการเกษตร และสหกรณ์ของจังหวัดมอบหมาย

7.3.4 ทีมบริหารจัดการ

สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเป็นเจ้าภาพหลัก บริหารจัดการร่วมกับ สถานีพัฒนาที่ดินจังหวัด สำนักงานสหกรณ์จังหวัด สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด และหน่วยงานภาคีการพัฒนาอื่นๆ รวมถึงสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในพื้นที่

บทบาทความรับผิดชอบ ได้แก่

1) บูรณาการการทำงานร่วมกันทั้ง ๔ ทีม และภาคีที่เกี่ยวข้องในการ วิเคราะห์เป้าหมาย และ วางแผนเพื่อพัฒนาแปลงใหญ่ ตลอดห่วงโซ่อุปทานของสินค้าเกษตร ในแปลงใหญ่

2) จัดทำแผนที่รายแปลง

3) สร้างและพัฒนาเกษตรกรให้เป็นผู้จัดการแปลงและผู้ช่วยผู้จัดการแปลง รวมถึงการรวมกลุ่มและการสร้างเข้มแข็งของเกษตรกร

4) ประสานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประสานแหล่ง ทุน การจัดทำแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำการให้ความรู้ด้านบัญชีต้นทุนอาชีพรายแปลง เป็นต้น

5) ติดตามประสานการแก้ไขปัญหา ทบทวนแนวทาง และแผนปฏิบัติงาน ของแปลงใหญ่

6) ประเมินผลสำเร็จของระบบส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่

7) สนับสนุนอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาการเกษตร และสหกรณ์ ของจังหวัดมอบหมาย

7.4 วิธีการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมการ การพัฒนาผู้จัดการแปลง/พัฒนาเกษตรกร การดำเนินการ และการ ประชาสัมพัทธ์ ติดตามและประเมินผล มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

7.4.1 การเตรียมการ

1) การจัดตั้งทีมงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด ประสานกับ คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) แต่งตั้งทีมงานเพื่อสนับสนุน และร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงาน จำนวน ๔ ทีม คือ ทีมผู้จัดการ แปลง ทีมตลาด ทีมลดต้นทุนการผลิต และทีมบริหารจัดการ

2) การสร้างการรับรู้

(1) คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) จัดการประชุมชี้แจงการดำเนินงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และทีมงานทั้ง ๔ ทีม

(2) ทีมผู้จัดการแปลง ประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้เกษตรกรในพื้นที่เห็นถึงประโยชน์ และความสำคัญของระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่

3) การรวมกลุ่มเกษตรกร

(1) ทีมผู้จัดการแปลง รวมเกษตรกรเข้าร่วมเป็นสมาชิกแปลงใหญ่

(2) ทีมผู้จัดการแปลง หาสถานที่เป็นศูนย์กลางของแปลงในการประชุมพบปะ หรือ

4) การกำหนดพื้นที่เป้าหมาย และจัดทำแผนที่รายแปลง

(1) คณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด ร่วมกับคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดพื้นที่เป้าหมายที่จะดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ก. เป็นการรวมแปลงผลิตสินค้าชนิดเดียวกัน แปลงไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ติดกันเป็นผืนเดียว แต่ควรอยู่ในชุมชนที่ใกล้เคียงกัน สินค้าควรเป็นสินค้าหลักของเกษตรกร พื้นที่มีความเหมาะสม และมีศักยภาพที่จะพัฒนาในเชิงเศรษฐกิจ

ข. เกษตรกรมีความต้องการ และพร้อมที่จะพัฒนาการผลิตและการตลาดร่วมกันโดยการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการพัฒนา

ค. ขนาดพื้นที่ดำเนินการ

ก) พืชไร่ ปาล์ม น้ำมัน ยางพารา และข้าว มีพื้นที่รวมกันตั้งแต่ 1,000 ไร่ ขึ้นไปและเกษตรกรสมัครใจเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 50 รายขึ้นไป

ข) ไม้ผล พืชผัก ไม้ดอกไม้ประดับ หรือพืชอื่น ๆ มีขนาดพื้นที่ตั้งแต่ 300 ไร่ ขึ้นไป หรือเกษตรกรสมัครใจเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 50 รายขึ้นไป

ค) ประมงและปศุสัตว์ ควร มีขนาดพื้นที่ตั้งแต่ 300 ไร่ หรือหน่วยขึ้นไป (สินค้าปศุสัตว์ ให้คิดเป็นหน่วยปศุสัตว์ โค 1 ตัว เท่ากับ 0.65 หน่วย กระบือ 1 ตัว เท่ากับ 0.70 หน่วย แพะ-แกะ 1 ตัว เท่ากับ 0.10 หน่วย สัตว์ปีก 1 ตัว เท่ากับ 0.01 หน่วย)

(2) การจัดทำแผนที่รายแปลง โดยทีมบริหารจัดการประสานกับหน่วยงานในพื้นที่ ที่มีขีดความสามารถในการทำแผนที่ในรูปแบบ Digital file เช่น พัฒนาที่ดินจังหวัด ชลประทานจังหวัด ปฎิรูปที่ดินจังหวัด เป็นต้น ร่วมกับทีมผู้จัดการแปลง เพื่อกำหนด

ขอบเขตของพื้นที่ส่งเสริมระบบการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ลงในแผนที่ ขนาด 1:4000 มีขั้นตอน ดังนี้

ก. จัดทำข้อมูลขอบเขตพื้นที่แปลงใหญ่

ข. จัดทำแผนที่แปลงย่อยของเกษตรกรเป็นรายแปลงและสอบทานแก้ไขตามข้อเท็จจริงโดยทำประชาคมร่วมกับเกษตรกรเจ้าของแปลงในพื้นที่แปลงใหญ่

ค. ตรวจสอบแผนที่ความเหมาะสมของชุดดิน (Suitability) กับพื้นที่ปลูกจริงของเกษตรกร(Existing) เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมกับพืช ในกรณีที่พื้นที่แปลงใหญ่อยู่ในเขตชลประทานให้ส่งข้อมูลขอบเขตพื้นที่แปลงใหญ่ให้ชลประทานจังหวัด นำไปใช้ในการวางแผนการส่งน้ำให้เกษตรกร

5) การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลเกษตรกรรายแปลง

(1) ทีมผู้จัดการแปลงร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในพื้นที่ (12 สศท.) จัดทำข้อมูลรายแปลงของเกษตรกรที่เข้าร่วม เป็นรายครัวเรือน ประกอบด้วยชื่อ-สกุลของเกษตรกร หมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ลักษณะการประกอบอาชีพ การถือครองที่ดินของครัวเรือน/กรรมสิทธิ์ในที่ดิน รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยต่อปี เป็นต้น

(2) ทีมงานทั้ง 4 ทีมและเกษตรกรร่วมกันวิเคราะห์สภาพพื้นฐานการผลิต และการตลาด ก่อนเข้าร่วมระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ได้แก่ ปริมาณผลผลิต ผลผลิตต่อไร่ คุณภาพผลผลิต ต้นทุนต่อหน่วย ต้นทุนการผลิตแยกตามรายการที่สำคัญ รายได้ รายได้สุทธิสภาพทางกายภาพ ชีวภาพ ความเหมาะสม การปลูกพืช แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งจำหน่าย ฯลฯ ของเกษตรกรสมาชิก เพื่อให้มีข้อมูลเบื้องต้นสำหรับใช้เปรียบเทียบกับหลังเข้าร่วมระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ และใช้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และจัดทำแผนการพัฒนา โดยมีสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1-12 เป็นที่ปรึกษา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ก. สํารวจข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกษตรกรที่เข้าร่วมระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ปี 2559 โดยเป็นข้อมูลของกิจกรรมก่อนเข้าร่วมระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ซึ่งการสำรวจภาวะเศรษฐกิจการเกษตร หมายถึงการสำรวจรายได้รายจ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตในพื้นที่แปลงใหญ่ ระยะเวลาที่กำหนด

ข. ประมวลผล โดยนำข้อมูลที่ได้จากมาบันทึกลงในตารางบันทึกข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อเป็นการประมวลผลในภาพรวมก่อนเข้าร่วมระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ปี 2559

ค. จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผล มาบันทึกในตารางวิเคราะห์ เป็นภาพรวมข้อมูลพื้นฐานรายแปลงใหญ่

6) การคัดเลือกแปลงต้นแบบ

ทีมบริหารจัดการ คัดเลือกแปลงต้นแบบ จังหวัดละ 1 แปลง เสนอผ่าน คณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด เสนอต่อ สศก.

7) การบูรณาการกิจกรรมและงบประมาณ

คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตร และสหกรณ์แบบ เบ็ดเสร็จ (single command) บูรณาการกิจกรรม และงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ มาสนับสนุน การดำเนินการแปลงใหญ่

7.4.2 การพัฒนาผู้จัดการแปลง/พัฒนาเกษตรกร

1) กรมส่งเสริมการเกษตร จัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้จัดการแปลง

2) ทีมผู้จัดการแปลงร่วมกับทีมสนับสนุนอีก 3 ทีมถ่ายทอดความรู้ให้กับ เกษตรกรสมาชิกแปลงใหญ่เพื่อพัฒนาในด้าน การลดต้นทุนการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โชนนึ่ง การพัฒนาคุณภาพ เกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรผสมผสาน การตลาด การทำบัญชีต้นทุนอาชีพ ฯลฯ

7.4.3 การดำเนินการ

1) การกำหนดเป้าหมาย

ทีมผู้จัดการแปลง ร่วมกับทีมสนับสนุนอีก 3 ทีม และเกษตรกร ประชุม ร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในเรื่อง การลดต้นทุนการผลิต การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มของ รายได้ การเพิ่มคุณภาพผลผลิต การเพิ่มแหล่งจำหน่าย การลดความเสี่ยงด้านราคาสินค้าเกษตร ตกต่ำ ฯลฯ

2) การทำแผนปฏิบัติการ

(1) ทีมผู้จัดการแปลง ร่วมกับทีมสนับสนุนอีก 3 ทีม และเกษตรกร จัดการประชุมเพื่อวางแผนในเรื่อง การลดค่าใช้จ่ายปัจจัยการผลิต การเพิ่มผลผลิต การบริหาร จัดการ และการตลาด

(2) คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบ เบ็ดเสร็จ (single command) จัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการการดำเนินการต่าง ๆ ในการสนับสนุนเกษตรกรตามแผนที่ได้วางไว้

3) การปฏิบัติงานตามแผน

(1) หน่วยงานต่างๆในส่วนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดภายใต้การสนับสนุนของคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) และคณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด

(2) ทีมทำงานทั้ง 4 ทีมและเกษตรกรสมาชิก ปฏิบัติงานตามแผน

7.4.4 การประชาสัมพันธ์ ติดตาม และประเมินผล

1) การประชาสัมพันธ์คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) จัดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน

2) การรายงาน

(1) เกษตรและสหกรณ์จังหวัดรวบรวมและรายงาน ตามแบบฟอร์มที่ 1 ผ่านคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) ต่อเลขานุการคณะทำงานฯ (กรมส่งเสริมการเกษตร) ทุกเดือน โดยตัดยอดข้อมูล ณ วันที่ 25 ของเดือน และส่งรายงานภายในวันที่ 3 ของเดือนถัดไป

(2) เลขานุการคณะทำงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ (กรมส่งเสริมการเกษตร) รวบรวมและสรุปรายงาน ตามแบบฟอร์มที่ 2 รายงานต่อศูนย์ประเมินผลสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ทุกเดือน และส่งรายงานภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป เริ่มรายงานเดือนกุมภาพันธ์ 2559

(3) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร รวบรวมและรายงานต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารและกำกับขับเคลื่อนงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแบบฟอร์มที่ 3 รายไตรมาส หรือตามสถานการณ์เร่งด่วน

(4) หน่วยงานราชการต้นสังกัดที่รับผิดชอบสรุปรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานรายไตรมาสและจัดส่งให้กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นรายไตรมาส ภายในวันที่ 5 ของสิ้นไตรมาสที่ 2

3) การติดตาม

(1) ผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ติดตามนิเทศตามระบบของผู้ตรวจราชการ

(2) ทีมส่วนกลางของหน่วยงานเจ้าภาพแปลง คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ (single command) วางแผนการติดตามให้คำแนะนำ และดำเนินการตามแผน

4) การประเมินผล

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประเมินผลระหว่างการทำงาน ซึ่งผลการประเมินจะใช้ในการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไขการทำงาน หรือยุติ/ขยายผล ต่อไป โดยจำนวนครั้งและช่วงเวลาการประเมินผลทำการประเมินผล 2 ครั้งต่อปี ดังนี้

ครั้งที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนเมษายน ทุกปี และจัดส่งรายงานผลการประเมินผลภายในเดือน พฤษภาคม ของทุกปี

ครั้งที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนมิถุนายน ของทุกปี และจัดส่งรายงานผลการประเมินผลภายในเดือน กรกฎาคม ของทุกปี

7.5 กลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชัยนาท (2560) สำหรับจังหวัดชัยนาทนั้นได้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มตามนโยบายส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ เมื่อปี 2558 และในปี พ.ศ.2559 ได้มีการรวมตัวของเกษตรกรในรูปแบบของนาแปลงใหญ่ทั้ง 8 กลุ่ม ทั้งหมดดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม คือ การปลูกข้าว และมีรายละเอียดของกลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ทั้ง 8 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองตาคำ ตั้งอยู่ที่ ตำบลท่าชัย อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 50 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 1000 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 1,5,6 ตำบลท่าชัย

2. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก ตั้งอยู่ที่ ตำบลเสือโฮก อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 107 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 2436 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 2,3,5,6,7,9,10,11,12,13,14 ตำบลเสือโฮก

3. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านพระแก้ว ตั้งอยู่ที่ ตำบลแพรกศรีราชา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 225 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 3595 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 5 ตำบลดงคอน หมู่ที่ 1 ตำบลบางซุด หมู่ที่ 8-12,16 ตำบลแพรกศรีราชา

4. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ ตั้งอยู่ที่ ตำบลโพงาม อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 126 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 2465 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 3-5 ตำบลโพงาม

5. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหางแขง ตั้งอยู่ที่ ตำบลหางน้ำสาคร อำเภอเมืองมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 133 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 3576 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 1-3,5 ตำบลหางน้ำสาคร

6. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านอ้อย ตั้งอยู่ที่ ตำบลสรรพยา อำเภอเมืองสรรพยา จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 89 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 1590 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 4-7 ตำบลสรรพยา

7. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองพญา ตั้งอยู่ที่ ตำบลมะขามเต่า อำเภอเมืองวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 80 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 1633 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 6,7,9 ตำบลมะขามเต่า

8. กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ ตั้งอยู่ที่ ตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีสมาชิกจำนวน 93 ราย มีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวน 2,528 ไร่ ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ หมู่ที่ 1-4,9,10 ตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

โดยมีสมาชิกรวมทั้งจังหวัด จำนวน 903 คน และมีพื้นที่ในการดำเนินการ 18,823 ไร่ และได้มีการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มแล้วทั้งสิ้น โดยในหนึ่งปีจะมีการสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งปัญหาที่พบในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มคือ การขาดความร่วมมือจากเกษตรกร เนื่องจากแผนงาน กิจกรรมต่างๆ ได้ถูกกำหนดขึ้นจากหน่วยงานของรัฐ เช่นการอบรมให้ความรู้ที่ถูกกำหนดจากแผนงานของภาครัฐ การรวมกลุ่มการขายสินค้าที่ยังไม่มีความชัดเจน อุปสรรคเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรก็ยังคงพึ่งพาเอกชน ความพร้อมตามที่เกษตรกรต้องการภาครัฐยังไม่สามารถที่จะตอบสนองได้ ทำให้ความร่วมมือของเกษตรกรที่มีต่อกลุ่มเริ่มลดลงตามลำดับ

เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายของการดำเนินงานระบบส่งเสริมแปลงใหญ่แล้ว จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของนโยบายคือ การส่งเสริมให้เกษตรกรได้รวมกลุ่มกันเพื่อบริหารจัดการกลุ่มของตนเอง เกี่ยวกับการผลิต การตลาด โดยมีหน่วยงานของภาครัฐเข้ามาให้การสนับสนุนในด้านความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการบริหารจัดการนั้นก็ให้หัวหน้าหน่วยงานระดับอำเภอที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพเกษตรกรนั้นๆเป็นผู้จัดการแปลง เช่น เกษตรอำเภอ ปศุสัตว์อำเภอ ประมงอำเภอ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ของกรมชลประทาน เพราะช่วงแรกนั้นรัฐจะให้ความสำคัญในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการลด

ต้นทุนการผลิต และการวางแผนการจัดการ จึงได้กำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่สำคัญ คือ จัดการแปลงไว้ตามลักษณะของกิจกรรมในแต่ละพื้นที่

จะเห็นได้ว่าผู้ที่จะทำหน้าที่ในการนำกลุ่มให้เดินหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเกษตรกรที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะรวมเป็นคณะกรรมการดำเนินการโครงการ และมีสมาชิกของกลุ่มที่มาจากเกษตรกรที่เข้าร่วมด้วยความสมัครใจ ที่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนจากผู้วิจัยหลายท่าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รัชดาภรณ์ ประถมวงษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด การศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอ แหลมงอบ จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน และได้ศึกษาในระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล ตำบลน้ำเขียว ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการบริหาร ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษา สำหรับปัจจัยที่ไม่มี

ผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำแซบ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน

สาธิต กาละพวง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก ในการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ลดใช้สารเคมีทางการเกษตร ตำบลจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านอื่นๆ ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ลดใช้สารเคมีทางการเกษตร ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของกลุ่ม ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของกลุ่ม ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกกลุ่มกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง จบประถมศึกษาปีที่ 4 และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-4 คน สมาชิกกลุ่มมากกว่าสามในสี่มีสถานภาพสมรส มีอายุเฉลี่ย 54.38 ปี ประสบการณ์ด้านการเกษตรเฉลี่ย 28.62 ปี เกือบสามในสี่มีภาระหนี้สิน โดยกู้ยืมจาก ธ.ก.ส. และกองทุนหมู่บ้าน มีรายได้เฉลี่ย 235,890 บาท ต่อปี สมาชิกกลุ่มทุกรายได้รับผลตอบแทนจากการรวมกลุ่มที่ไม่เป็นตัวเงินและไม่มีการลงทุน เก็บเกี่ยวหนึ่งในสามเป็นสมาชิกกลุ่มอื่นจำนวน 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นสมาชิกที่ไม่มีตำแหน่งในกลุ่ม สมาชิกกลุ่มมากกว่าสามในสี่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกกลุ่ม 6 ปี เข้าร่วมกลุ่ม เพราะต้องการลดต้นทุนการผลิต ต้องการมีสุขภาพที่ดี ต้องการเพิ่มผลผลิต และต้องการความรู้ โดยการแนะนำของหมอดินอาสา และผู้นำหมู่บ้าน สมาชิกเกือบครึ่งผ่านการฝึกอบรม 1 ครั้ง สมาชิกกลุ่มมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่มภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของกลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์ด้านการเกษตร และจำนวนกลุ่มที่เป็นสมาชิก ซึ่งมีผลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ สมาชิกกลุ่มมีปัญหาในการดำเนินงานของกลุ่มภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรหาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มกิจกรรมให้หลากหลาย จัดทำแปลงสาธิต และปรึกษาเจ้าหน้าที่ หากพบปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้

ชลธิชา วิทยาลัย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิจังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ ของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิ การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกร ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกร และปัญหา และข้อเสนอแนะของเกษตรกรต่อการมีส่วนร่วมในโรงเรียนเกษตรกร ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 49.82 ปี จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ร้อยละ 45.7 เป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบัน

เกษตรกร กลุ่มลูกค้า ชกส. ร้อยละ 54.0 และมีประสบการณ์ในการทำนาเฉลี่ย 28.95 ปีมีพื้นที่ทำนาเฉลี่ย 16.02 ไร่ ต้นทุนการผลิตข้าวโดยเฉลี่ย 2,735.23 บาท/ไร่ ผลผลิตการทำนาเฉลี่ย 427.36 กิโลกรัม/ไร่ มีแรงงานด้านการเกษตรในครัวเรือนเฉลี่ย 2.66 คน และมีรายได้จากการทำนาโดยเฉลี่ย 6,913.20 บาท/ไร่ เกษตรกรมีการรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆเกี่ยวกับโรงเรียนเกษตรกรอยู่ในระดับมากและเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของเกษตรกรอยู่ในระดับมากที่สุด เกษตรกรมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดคือด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการทำกิจกรรม ด้านการประเมินผล ด้านการวางแผน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกร พบว่า มี 5 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกได้แก่ การสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การเป็นสมาชิกกลุ่ม/สถาบันเกษตรกรและอายุ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ ได้แก่ ผลผลิตข้าวกิโลกรัม/ไร่และประสบการณ์ในการทำนา เกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกร มีปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัญหาที่พบมากในโรงเรียนเกษตรกร คือ ปัจจัยการผลิตมาล่าช้า เกษตรกรไม่ตรงต่อเวลา ไม่แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะคือ เกษตรกรต้องการให้หน่วยงานจัดดำเนินการของโรงเรียนเกษตรกรต่อไป มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิต ควรจัดปัจจัยการผลิตให้ทันต่อฤดูกาล อยากให้เจ้าหน้าที่มาอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีการคัดเกษตรกรที่อายุไม่มากเข้าร่วมโรงเรียนเกษตรกร และควรตรงต่อเวลา

กมล เข็มนาจิตร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ความสามัคคี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส การรับรู้ข่าวสาร ความผูกพัน ภาวะผู้นำ ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และความรู้ถึงการเป็นเจ้าของ สำหรับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผล การมีส่วนร่วมการวางแผน

นางสุนิตสา พรหมเดชะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนในจังหวัดสงขลา การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลทางสังคมและเศรษฐกิจของสมาชิก ศูนย์ข้าวชุมชน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชน และ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการ ดำเนินงานของสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 54.23 ปี จบ การศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 มีสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 4.40 คน ส่วนใหญ่ ไม่มีตำแหน่งทางสังคม แต่ เป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร เคยเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม และมีแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นสมาชิกในระดับมากที่สุดคือ ต้องการช่วยพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน ส่วนใหญ่ครัวเรือนมีอาชีพเกษตรกรรม คือทำนา และ หสวนยางพารา แรงงานเกษตรในครัวเรือนเฉลี่ย 2.77 คน ลักษณะการถือครองที่ดินเป็นของตนเอง ขนาดพื้นที่ทำนาตาม โครงการศูนย์ข้าวชุมชนเฉลี่ย 4.95 ไร่ รายได้จากการ ประกอบอาชีพ ในครัวเรือนเฉลี่ย 63,744.67 บาท แหล่งเงินทุนทางการเกษตรส่วนใหญ่จะใช้เงินทุนของตนเอง และได้รับข้อมูลข่าวสารการเกษตรในระดับมากกว่าเกษตรกรอำเภอ สมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนมีส่วนร่วม ในการ ดำเนินงานระดับปานกลางในภาพรวมและการดำเนินงานอีก 3ด้าน ได้แก่การดำเนิน กิจกรรม การรับ ผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผลยกเว้นการวางแผนพัฒนาซึ่งมีส่วนร่วม ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมใน การเข้าร่วมประชุมในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มในระดับมาก และ มีส่วนร่วมในการได้รับผลกำไร/เงินปันผลในการ ร่วมรับผลประโยชน์ในระดับน้อย และสมาชิก ศูนย์ข้าวชุมชนมีปัญหาในการดำเนินงานระดับน้อยในภาพรวมและ ทุกประเด็น โดยเฉพาะ งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม และให้ข้อเสนอแนะในระดับ มากกว่าเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

อดิศักดิ์ เทพาศิริ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาการเกษตร ของสำนักงานเกษตรอำเภอหนองกงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษาค้นคว้า นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การพัฒนาด้านการเกษตร ของสำนักงานเกษตรอำเภอหนองกงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาการเกษตรของสำนักงานเกษตรอำเภอ หนองกงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเกษตร ของสำนักงานเกษตรอำเภอหนองกงศรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประชากรที่มีเพศ อายุ ระดับ

การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนต์ปริยา ระวีวงศ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรวังน้ำเย็น จำกัด จังหวัดสระแก้ว การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมาชิกสหกรณ์การเกษตรวังน้ำเย็น จำกัด เกี่ยวกับ สภาพทั่วไปของสมาชิก ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจ เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจ และ ปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการ ดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 31 –40 ปี สำเร็จ การศึกษา ระดับประถมศึกษา มีรายได้ 5,001 - 8,000 บาท ระยะเวลาเป็นสมาชิก 6 – 10 ปี รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับสหกรณ์จากเจ้าหน้าที่สหกรณ์มากที่สุด และความถี่ในการรับข่าวสารเกี่ยวกับสหกรณ์จากแหล่ง ต่าง ๆ เป็นบางครั้ง ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน ผลประโยชน์ และการควบคุม ตรวจสอบการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ พบว่า แตกต่างกันเมื่อ รายได้ ระดับการศึกษา และการรับข่าวสารเกี่ยวกับสหกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจ สหกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์ ได้แก่ การเดินทางไม่สะดวก การให้บริการของคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และสินค้าหรือบริการของสหกรณ์ไม่ตรงกับความต้องการ สหกรณ์มีธุรกิจให้บริการแก่สมาชิกไม่ครบถ้วนตามความต้องการของสมาชิก การมีส่วนร่วมไม่เกิดประโยชน์โดยตรงกับสมาชิก และสมาชิกไม่มีเวลาเข้าร่วมในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

9. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกลุ่ม องค์การ คือ ความพร้อมของประชาชน แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อชุมชน การได้รับความสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ การเป็นสมาชิกกลุ่ม ความโปร่งใสในการบริหารงาน และการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ และสรุปเป็นตัวแบบ หรือกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร
- การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร
- ระยะเวลาในการประกอบอาชีพของเกษตรกร
- ความคาดหวังของเกษตรกร
- ความพร้อมของเกษตรกร

2. ปัจจัยการบริหารโครงการ

- การวางแผนโครงการ
- การนำโครงการไปปฏิบัติ
- การควบคุมโครงการ
- การประเมินผลโครงการ
- การปรับปรุงแก้ไขโครงการ

3. ปัจจัยแรงจูงใจ

- ปัจจัยจูงใจ
- ปัจจัยสุขวิทยา

4. ปัจจัยภาวะผู้นำ

- ผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจ
- ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ผู้นำตามสถานการณ์
- ผู้นำการแลกเปลี่ยน
- ผู้นำมุ่งความสำเร็จ

5. ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล

- หลักประสิทธิผล
- หลักประสิทธิภาพ
- หลักการตอบสนอง
- หลักการรับผิดชอบ
- หลักความโปร่งใส
- หลักการมีส่วนร่วม
- หลักการกระจายอำนาจ
- หลักนิติธรรม
- หลักความเสมอภาค
- หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

- ร่วมคิด
- ร่วมวางแผน
- ร่วมตัดสินใจ
- ร่วมดำเนินการ
- ร่วมรับประโยชน์
- ร่วมประเมินผล

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

9.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

9.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ซึ่งความคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักวิจัยหลายท่าน ประกอบด้วย (มนต์ปริยา ระวังศรี.2556) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์วังน้ำเย็นจำกัด ที่ส่งผลให้การมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกัน คือ รายได้ ระดับการศึกษา และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเวลาการเข้าร่วม เช่นเดียวกับ (ชลิษา วียาสิงห์. 2556) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมจะมีอยู่ 2 ตัวแปรที่สัมพันธ์กัน คือตัวแปรสัมพันธ์ที่เป็นเชิงบวก และตัวแปรสัมพันธ์ที่เป็นเชิงลบ เชิงบวกได้แก่ การเป็นสมาชิกของกลุ่ม อายุ เชิงลบ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำนา ผลผลิตของข้าวต่อไร่ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อโครงการ

ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่จะนำมาเป็นกรอบในการวิจัยได้ ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร ความพึงพอใจของเกษตรกร ระยะเวลาในการประกอบอาชีพของเกษตรกร ความคาดหวังของเกษตรกร และความพร้อมของเกษตรกร

9.1.2 ปัจจัยการบริหารโครงการ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ซึ่งการบริหารโครงการนั้นมีส่วนที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย และการบริหารโครงการมีหลายขั้นตอนดังนั้นหากจะดำเนินการให้เกิดการบริหารที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโครงการ ประกอบด้วย (มณฑพร มนูญศาสตร์สาทร. 2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารโครงการ คือ เป็นการใช้ความรู้ความสามารถ เครื่องมือ และเทคโนโลยี เพื่อจัดการทรัพยากรต่างๆอย่างเหมาะสมตามเป้าหมายของโครงการ โดยกระบวนการบริหารโครงการนั้นประกอบด้วย การกำหนดโครงการ การวางแผนโครงการ การดำเนินโครงการ การติดตามควบคุมโครงการ และการปิดโครงการ ซึ่งขั้นตอนทั้งหมดของการบริหารโครงการ ต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น เพราะการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ จะมีเกษตรกรผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรง ผู้วิจัยจึงต้องทำการศึกษาการบริหารโครงการแบบมีส่วนร่วม แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ จึงเกิดแนวคิดที่จะนำขั้นตอนในการบริหารโครงการมาใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ด้วย

9.1.3 ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยได้ศึกษาแล้ว พบงานวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับแนวคิดนี้ เช่น (ชลีชา วิชาสิงห์, 2556) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม คือ การสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการอีกหลายท่าน เช่น Brown กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงความคิดซึ่งเป็นแรงผลักดันที่อยู่ภายใน ซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ความปรารถนาซึ่งเป็นสาเหตุให้คนได้แสดงออกมาเป็นปริมาณมาก หรือน้อยไม่เท่ากัน และ Schermerhorn กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงอิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ จากการศึกษา จะเห็นได้ว่า การจะสร้างให้คนเกิดความร่วมมือนั้น ต้องสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัว ของบุคคลที่มีความต้องการร่วมกันเกี่ยวกับความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อสมาชิกทุกคนเกิดเป้าหมายเดียวกันแล้ว การได้ความร่วมมือก็จะเป็นไปได้ง่ายด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กมล เข็มนาจิตร, 2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมคือ การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยระดับการมีส่วนร่วมที่มากคือ ระดับในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

ผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ เพื่อให้สมาชิกได้มีแรงจูงใจที่จะเข้ามาให้ความร่วมมือ โดยแรงจูงใจต้องเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก โดยนำแนวคิดของ Herzberg เกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ

9.1.4 ปัจจัยภาวะผู้นำ

เนื่องจากผู้วิจัยทำการวิจัย เกี่ยวกับการบริหาร โครงการที่มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะการบริหารโครงการขนาดใหญ่ จะมีผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ เกษตรกร ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินโครงการ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นอีกปัจจัยที่จะส่งเสริมให้การบริหารงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากนักวิชาการประกอบด้วย (ปัญญา นามศิริพงศ์พันธุ์, 2549) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะประกอบด้วย คุณสมบัติของสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักนำให้เกิดการประสานกัน และนำพากันไปยังจุดหมายที่ดี (สัมมา รัตนชัย, 2553) เป็นกระบวนการ

ที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จะเห็นได้ว่า ผู้นำนั้นต้องเป็นบุคคลที่ผู้ตามให้ความยอมรับ ด้วยเหตุผลคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความดี เพียงพอที่จะสามารถชักจูงผู้ตามให้กระทำตามในสิ่งที่คุณเองอยากให้เป็นไป ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คือ ผู้นำแบบร่วมมือ ร่วมใจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำตามสถานการณ์

9.1.5 ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล

เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ แบบมีส่วนร่วม เพราะการบริหาร โครงการนั้นจะมีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ คือ ผู้จัดการแปลง และมีอีกหลายหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นการดำเนินงานจึงต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เข้ามาใช้ร่วมในการบริหารงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่สอดคล้องดังนี้ (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล.2558) ได้กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล คือ หลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถดึงเอาประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม สามารถที่จะเรียกร้อง ให้ข้อเสนอแนะ และสามารถตรวจสอบติดตามการดำเนินการทางการเมือง รวมไปถึงการบริหารต่างๆของภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส โดยที่ (ศรีนวล สถิตวิทยานันท์.2547) ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล ว่าเป็นโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ทำให้เกิดความโปร่งใส เกิดความร่วมมือกันในทุกภาคส่วนตั้งแต่ขั้นของการวางแผน การดำเนินงาน ตลอดจนการตรวจสอบ และประเมินผล

9.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของเกษตรกรกลุ่มนาแปลงใหญ่ ได้รับแนวคิดมาจากนักวิชาการหลายท่าน เช่น (ชนาภรณ์ เมทนีสุดดี.2543) ได้กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วมดังนี้ การร่วมคิด การร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติตามโครงการ การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ (สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์.2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิด โอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ (มณฑล จันทร์แจ่มใส.2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

จากแนวคิดดังกล่าว จากนักวิชาการและผู้ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่าความหมายและขั้นตอนการมีส่วนร่วมจะไม่แตกต่างกันมากนัก ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วม ที่เกิดจากอิทธิพลที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ร่วมคิด 2. ร่วมวางแผน 3. ร่วมตัดสินใจ 4. ร่วมดำเนินงาน 5. ร่วมรับผลประโยชน์ และ 6. ร่วมประเมินผล



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กรณีศึกษา: กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กรณีศึกษา: กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท โดยทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจตามระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยไม่ทดลอง (Non-experimental Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง โดยเป็นการวัดครั้งเดียว และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด และใช้แบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค CIPP Model

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เกษตรกรที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท จำนวน 8 กลุ่ม จำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 903 ราย

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท

กลุ่มนาแปลงใหญ่	สมาชิกทั้งหมด (คน)
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองตาตำ	50
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก	107
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านพระแก้ว	225
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่	126
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทางแขง	133
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านอ้อย	89
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองพญา	80
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้	93
รวม 8 กลุ่ม	903

ที่มา: สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชัยนาท. “เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการติดตามกำกับดูแลการบริหารจัดการข้าวระดับจังหวัด จังหวัดชัยนาท” (2560)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (sample)

2.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท จำนวน 8 กลุ่ม รวมประชากรทั้งหมด 903 ราย จากการคำนวณโดยสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน โดยมีวิธีการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัย โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 125) ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แสดงดังนี้

$$n = \frac{903}{1 + (903)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{903}{1 + (903)(0.0025)}$$

$$n = \frac{903}{1 + 2.2575}$$

$$n = \frac{903}{3.2575}$$

$$n = 277.20 \text{ ราย (ปรับเป็น 278 ราย)}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 278 ราย

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเลือกสุ่มโดยการแยกประชากรออกเป็นแต่ละกลุ่ม และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) โดยใช้สูตรเพื่อคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ จะได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาแปลงใหญ่ ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตัวอย่างเช่น การหาการสุ่มตัวอย่างกลุ่มมาแปลงใหญ่บ้านหนองตาคำ สามารถหาได้ ดังนี้

ประชากรกลุ่มมาแปลงใหญ่บ้านหนองตาคำ เท่ากับ 50 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด เท่ากับ 278 คน

$$\begin{aligned}
 \text{ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร} &= \frac{278 \times 50}{903} \\
 &= 15.40 \text{ หรือ } 16 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของจำนวนประชากร

กลุ่มนาแปลงใหญ่	สมาชิกทั้งหมด (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองตาตำ	50	16
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก	107	33
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านพระแก้ว	225	69
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่	126	39
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทางแขง	133	41
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านอ้อย	89	27
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองพญา	80	24
กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้	93	29
รวม 8 กลุ่ม	903	278

ที่มา: สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชัยนาท. “เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการติดตามกำกับดูแลการบริหารจัดการข้าวระดับจังหวัด จังหวัดชัยนาท” (2560)

ขั้นที่ 3 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มนาแปลงใหญ่แล้ว ก็ดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการสุ่มจะให้คณะกรรมการของแต่ละกลุ่มเป็นผู้เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยทุกแต่ละตัวอย่างจะมีโอกาสถูกเลือกที่จะนำมาใช้ในการวิจัยเท่า ๆ กัน โดยสุ่มให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสอบถามความคิดเห็นของเกษตรกรที่เข้าร่วม โครงการ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร ความพึงพอใจของเกษตรกร ระยะเวลาการประกอบอาชีพของเกษตรกร ความคาดหวังของเกษตรกร ความพร้อมของเกษตรกร โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check List) และแบบเติมข้อความ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหาร โครงการ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบคำถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ของกลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินผล

ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ likert's Scale ซึ่งทำการแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท คำถามจะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

สำหรับโครงสร้างและรายละเอียดแบบสอบถามได้กำหนดตัวบ่งชี้ตัวแปร และคำถามต่าง ๆ สรุปได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการขนาดใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
ตัวแปรอิสระ		ตอนที่ 2
1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวเกษตรกรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ เช่น ความรู้ความเข้าใจ ความพึงพอใจ ระยะเวลาในการประกอบอาชีพของแต่ละคน ความคาดหวังที่มีต่อโครงการ และความพร้อมของเกษตรกร	1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่ในเรื่องลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพการผลิต 2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ของการร่วมเป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่ 3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบการบริหารงานกลุ่มนาแปลงใหญ่ 4. ท่าน ได้รับข้อมูลข่าวสารของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่อย่างครบถ้วน 5. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่	ข้อที่ 1-5
1) ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร หมายถึง สิ่งที่เกษตรกรเข้าใจ โครงการนาแปลงใหญ่ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ โครงสร้างการบริหารงาน โครงการ วิธีการดำเนิน โครงการ โดยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างครบถ้วน		
2) การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร หมายถึง สิ่งที่เกษตรกรสามารถคาดการณ์ได้กับสิ่งตอบแทนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อเกษตรกร ได้แก่ ต้นทุนการผลิตลดลง ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น เกษตรกรมีรายได้เพิ่มมากขึ้น	1. การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ต้นทุนการผลิตของท่านลดลง 2. การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ผลผลิตของท่านเพิ่มมากขึ้น 3. การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้น 4. ท่านคิดว่า ท่านคิดถูกต้องที่ได้เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่	ตอนที่ 2 ข้อที่ 6-9

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
3) ความคาดหวังของเกษตรกร หมายถึงสิ่งที่เกษตรกรคาดหวังเกี่ยวกับโครงการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรได้ เช่น การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย เพิ่มผลผลิต	1 กลุ่มนาแปลงใหญ่จะช่วยให้ท่านสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ 2 ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถทำให้ราคาผลผลิตเพิ่มมากขึ้น 3 ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่ จะสามารถสร้างความรู้เพื่อท่านได้นำไปปรับใช้ได้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 10-12
4) ความพร้อมของเกษตรกร หมายถึง ความพร้อมพื้นฐานที่เกษตรกรต้องมีการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น เวลาในการเข้าร่วมรายได้ของเกษตรกร ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อโครงการ	1 ท่านมีเวลาว่างจากการประกอบอาชีพทำให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ได้ 2 ในปัจจุบันท่านมีทุนเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 13-14
2. ปัจจัยการบริหารโครงการ หมายถึง การที่สมาชิกร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้โครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการบริหารโครงการแบบมีส่วนร่วมนั้น เริ่มตั้งแต่ การวางแผนโครงการ การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติการ ติดตามควบคุม การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข	1 กลุ่มนาแปลงใหญ่กำหนดวัตถุประสงค์ได้ตรงต่อความต้องการของท่าน 2 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีแผนงานกิจกรรมที่ตอบสนองตามความต้องการของท่าน 3 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีการกำหนดแผนงานกิจกรรมอย่างชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 15-17

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
<p>1) การวางแผนโครงการ หมายถึง เป็นการกำหนดแผนงานในการดำเนินงานต่างๆของโครงการในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผนให้ครอบคลุม งานที่มีการแบ่งย่อยๆในแต่ละหน่วยของงาน แผนงานที่ดี โดยจะต้องตอบคำถามของโครงการให้ได้ว่าโครงการทำอะไร (what) ทำอย่างไร (how) ทำโดยใคร (by whom) ตามลำดับใด (in what order) มากน้อยเท่าใด (how much) เมื่อใด (when)</p>		
<p>2) การนำโครงการไปปฏิบัติ หมายถึง โครงการที่ผ่านการประเมินและอนุมัติโครงการแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการนำโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเกี่ยวข้องกับการเตรียมแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีการควบคุมและติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา อยู่ภายใต้งบประมาณ และได้ผลงานตามที่ได้กำหนดไว้</p>	<p>1 คณะกรรมการมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>2 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน</p> <p>3 คณะกรรมการได้นำแผนงานกิจกรรมไปปฏิบัติตามที่กำหนดไว้</p> <p>4 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีทรัพยากรที่ครบถ้วนพร้อมใช้ในการจัดกิจกรรม</p>	<p>ตอนที่ 2</p> <p>ข้อที่ 18-21</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
<p>3) การควบคุมโครงการ หมายถึง วิธีที่มีการกำหนดสิ่งต่างๆขึ้นมา เช่นระยะเวลา กิจกรรม เพื่อให้การดำเนินโครงการเสร็จสิ้นตามที่กำหนด ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการกำกับให้กิจกรรมต่างๆ ในโครงการสามารถดำเนินการไปอย่างถูกต้องตามแผนที่ได้กำหนดไว้</p>	<p>1 มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนิน แผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน</p> <p>2 การดำเนินแผนงาน กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>3 คณะกรรมการมีการติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มมาแปลงใหญ่ฯ</p>	<p>ตอนที่ 2</p> <p>ข้อที่ 22-24</p>
<p>4) การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาปัจจัยให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้น</p>	<p>1 มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินโครงการ</p> <p>2 คณะกรรมการมีการสรุปผลการดำเนินโครงการและชี้แจงให้ท่านทราบ</p>	<p>ตอนที่ 2</p> <p>ข้อที่ 25-26</p>
<p>5) การปรับปรุงแก้ไขโครงการ หมายถึง การนำผลที่ได้จากการประเมินผลโครงการ มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาโครงการอย่างรอบด้าน เพื่อการดำเนินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>1 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไข</p> <p>2 คณะกรรมการมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน กิจกรรมให้เกิดความเหมาะสม</p>	<p>ตอนที่ 2</p> <p>ข้อที่ 27-28</p>
<p>3. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ เพื่อให้การบริหารโครงการเกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้น โดยการทำให้สมาชิกเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการบริหารโครงการ</p>		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่อยู่ภายในของบุคคล เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ฯลฯ ที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม และการบริหารโครงการ จะต้องทำให้สมาชิกได้เห็น ว่า โครงการสามารถตอบสนองความต้องการสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้	1 วัตถุประสงค์ของโครงการทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ 2 หลังจากท่านเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลง ใหญ่แล้ว ท่านได้รับประโยชน์จากกลุ่มตามที่ท่านตั้งความหวังไว้ 3 กิจกรรมของนาแปลงใหญ่ที่ท่านได้เข้าร่วม ส่งผลที่ดีต่อการประกอบอาชีพ เกษตรกรรมของท่าน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 29-31
2) ปัจจัยสุขวิทยา หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการ เช่น นโยบายและการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ผลตอบแทนที่สมาชิกจะได้รับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร วิธีการบริหาร และความมั่นคงของโครงการ เป็นสิ่งที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจของสมาชิก และทำให้เกิดการไม่ให้ความร่วมมือ จึงอาจต้องใช้กฎระเบียบข้อบังคับ การให้ผลตอบแทนเข้ามาร่วมด้วย	1 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพของท่าน หลังจากได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ 2 การจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความเหมาะสมทำให้ท่านได้รับประโยชน์ 3 เพื่อนสมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4 สถานที่ในการจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความพร้อมและเหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 32-35

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
<p>4. ปัจจัยภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการนำโครงการ ไปให้ถึงเป้าหมายตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการไว้ เช่น ผู้จัดการโครงการ ประธานโครงการ และคณะกรรมการโครงการ ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารโครงการ โดยลักษณะของผู้นำที่บริหารโครงการต้องเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด โดยลักษณะผู้นำดังกล่าว คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำตามสถานการณ์ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม</p>		
<p>1) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นหมู่คณะ และคอยเป็นที่ปรึกษากับผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้ เป็นผู้บริหารและคอยให้คำแนะนำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มักไม่วางตนเหนือผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้ร่วมงานและประสานความสัมพันธ์กันอย่างดี หากเกิดข้อขัดแย้ง จะใช้ข้อมูลที่มิในการแก้ไขปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และทำงานโดยใช้คณะกรรมการเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง และยึดการตัดสินใจของคณะกรรมการ</p>	<p>1 คณะกรรมการให้ความสำคัญต่อความคิดของท่าน</p> <p>2 คณะกรรมการสามารถรวมแนวคิดของสมาชิกให้เป็นหนึ่งเดียว</p> <p>3 คณะกรรมการได้กระตุ้นให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม</p> <p>4 คณะกรรมการใช้การตัดสินใจตามมติของที่ประชุม</p>	<p>ตอนที่ 2</p> <p>ข้อที่ 36-39</p>
<p>2) ผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำที่ประสานงานกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยจะเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความสำเร็จที่ร่วมกันทำให้เกิดขึ้นต่อองค์กร</p>	<p>1 มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>2 คณะกรรมการเน้นการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก</p>	<p>ตอนที่ 2</p> <p>ข้อที่ 40-41</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
3) ผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แม้ว่าปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อันจะเป็นสาเหตุที่เป็นปัญหาในการบริหาร แต่ผู้นำตามสถานการณ์ก็สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ด้วยการใช้ความรู้ ค่านิยม ความต้องการที่ตนมี นำมาปรับใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยผู้นำตามสถานการณ์ จะเป็นผู้ที่รับรู้ เรียนรู้และปรับตัวได้ดี	1 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่ สามารถนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้ 2 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 3 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลง ใหญ่สามารถปรับกิจกรรมให้ตรงกับสถานการณ์ได้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 42-44
4) ผู้นำมุ่งความสำเร็จ หมายถึง เป็นผู้นำที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม และเน้นความสำเร็จของงาน	1 คณะกรรมการมีการตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน 2 คณะกรรมการสร้างความเชื่อมั่นให้กับท่าน ที่จะพาท่านไปสู่เป้าหมายของโครงการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 45-46
5) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่บริหารด้วยการตระหนักถึงความต้องการในด้านแรงจูงใจของผู้ตาม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน จะทำการกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ตามหรือผู้รับผลประโยชน์ให้ตระหนักถึงความต้องการในตนเอง เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกเชื่อและสร้างการทำงานที่มี	1 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่ ทำงานคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับสมาชิกของกลุ่ม 2 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความเสถียร ทำงานโดยเน้นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 47-50

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
คุณภาพร่วมกัน โดยทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิด จิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมที่มี คุณธรรม เช่น ความมีอิสระ ความยุติธรรมและ สิทธิที่พึงได้ของทุกคน เพื่อที่จะใช้เป็น เครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และ สามารถบริหารงานได้อย่างเหมาะสม กับสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน	3 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีการรับฟังความคิดเห็นของท่าน นำไปปรับปรุงการทำงาน 4 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่ บริหารงานได้อย่างเหมาะสม	
5. ปัจจัยธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการจัดการที่ ทำให้การดำเนินงานของกลุ่ม สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การ บริหารงานในรูปแบบของหลักธรรมาภิบาล จะเน้น ที่ความต่อเนื่อง ยั่งยืน มั่งคั่ง ไม่ยกเล็ก ไม่เสี่ยง ต่อความเสียหายซึ่งสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับ โครงการนาแปลงใหญ่เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมได้		
1) หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ ตามแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อตอบสนองการแก้ไข ปัญหาของสมาชิก โดยกระบวนการปฏิบัติงาน นั้นต้องมีการ วางยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่มีระบบ รวมถึง กระบวนการติดตามประเมินผลและปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	1 การดำเนินงานของกลุ่มนาแปลง ใหญ่ สามารถทำให้ท่านลด ต้นทุนการผลิตได้ 2 การดำเนินงานของกลุ่มนาแปลง ใหญ่ สามารถทำให้ท่านเพิ่ม ผลผลิตได้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 51-52

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
2) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารงานที่มีแนวทางอย่างชัดเจน มีการกำกับการดูแลที่ดี โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารที่ทำให้การใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ทั้งต้นทุนแรงงาน และระยะเวลา ให้เกิดผลประโยชน์ได้อย่างสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกกลุ่มฯ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน	1 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่มมาแปลงใหญ่มีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาที่ท่านได้ใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรม 2 ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมมาแปลงใหญ่มีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ท่านได้รับ 3 คณะกรรมการมีการกำกับดูแลการบริหาร โครงการเป็นอย่างดี	ตอนที่ 2 ข้อที่ 53-55
3) หลักการตอบสนอง หมายถึง การดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกกลุ่มฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงาน โดยสามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดและเกิดความเชื่อมั่น รวมทั้งเกิดความไว้วางใจ และเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหาร	1 การดำเนินงานของกลุ่มมาแปลงใหญ่ทำให้ท่านมีรายได้เพิ่ม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 56
4) หลักการรับผิดชอบ หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ของผู้บริหาร โครงการ โดยสิ่งที่รับผิดชอบนั้นต้องอยู่ในระดับความคาดหวังของสมาชิกซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงด้วย รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่มีในการรับผิดชอบต่อปัญหา	1 คณะกรรมการดำเนินงานทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสมาชิก	ตอนที่ 2 ข้อที่ 57
5) หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานที่เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ เมื่อเกิดข้อสงสัย รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระ โดยสมาชิกสามารถรับรู้ได้ทุกขั้นตอนในกระบวนการดำเนินงาน และตรวจสอบได้	1 คณะกรรมการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 58

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
6) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกกลุ่ม มีโอกาสที่จะได้เข้ามาเสนอแนวคิด เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมแสดงทัศนคติ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมตัดสินใจ ในฐานะหุ้นส่วนที่จะร่วมดำเนินการพัฒนาให้กลุ่มฯ มีความมั่นคง	1 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ตอนที่ 2 ข้อที่ 59
7) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกกลุ่ม ในด้านการตัดสินใจ จากคณะกรรมการให้กับสมาชิกกลุ่มฯ ด้วยความเป็นอิสระ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน	1 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการดำเนินโครงการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 60
8) หลักนิติธรรม หมายถึง การดำเนินงานที่ใช้กฎระเบียบข้อบังคับ ในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของสมาชิกกลุ่มฯ	1 คณะกรรมการบริหารงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มฯ ณาแปลงใหญ่อย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 61
9) หลักความเสมอภาค หมายถึง การที่สมาชิกได้รับการปฏิบัติและการบริการอื่นๆ รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกในด้านต่างๆ เช่น สถานะของบุคคล เพศ เชื้อชาติ การศึกษา และอื่นๆ	1 การบริหารงานของคณะกรรมการคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 62
10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง การหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกกลุ่มฯ โดยข้อตกลงนั้นต้องเกิดจากระบวนการเสนอแนวคิดจากกลุ่มที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากมตินั้นๆ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ก็ได้	1 ในการหาข้อตกลงร่วมกัน คณะกรรมการตัดสินใจเพื่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก	ตอนที่ 2 ข้อที่ 63

ตารางที่ 3.4 โครงสร้างคำถามระดับการมีส่วนร่วม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
ตัวแปรตาม		
1. ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของโครงการที่จะเกิดขึ้น คือการบรรลุวัตถุประสงค์โครงการตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยใช้กระบวนการบริหารในรูปแบบกลุ่ม เช่น ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยทำนาปีละไม่เกิน 2 ครั้ง ด้านการลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ โดยที่ผู้บริหารโครงการได้เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีโอกาส ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินผล		
1) ร่วมคิด หมายถึง เกษตรกรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในร่วมคิด วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่ม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการร่วมคิดจะเริ่มตั้งแต่ระดับในการร่วมเริ่มต้นโครงการถึงสิ้นสุดโครงการ	1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมใหญ่ของกลุ่มฯ 2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ปัญหา ความต้องการ เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมของกลุ่มฯ 3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกลุ่มฯ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1-3
2) ร่วมวางแผน หมายถึง เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการดำเนินงาน เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ การกำหนดแผนงานกิจกรรม การกำหนดแนวทางการทำงานที่โปร่งใส ด้วย การติดตาม ตรวจสอบโครงการ รวมทั้งการวางแผนธุรกิจของตนเองและกลุ่มด้วย	1. ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มฯ 2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม 3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา การใช้งบประมาณกลุ่ม	ตอนที่ 3 ข้อที่ 4-6

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
3) ร่วมตัดสินใจ หมายถึง เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของกลุ่ม โดยการพิจารณาด้วยเหตุและผล ว่าควรจะดำเนินการหรือไม่ ดำเนินการในแต่ละกิจกรรม	1 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานของกลุ่มฯ 2 ท่านได้ร่วมในการเลือกคณะกรรมการในการบริหารงานของกลุ่มฯ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 7-8
4) ร่วมดำเนินงาน หมายถึง กรณีที่เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มฯ ได้ร่วมในการดำเนินงานต่างๆของกลุ่มฯ เช่น การเข้าร่วมในการประชุมของกลุ่มฯ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณากิจกรรมที่กลุ่มจะดำเนินงาน การเข้าร่วมประชุมเพื่อร่างระเบียบข้อบังคับและพิจารณาเห็นชอบ รวมทั้งร่วมในกิจกรรมต่างๆของกลุ่มฯ เช่น การเข้าประชุม อบรม เพื่อรับความรู้ ตามที่กลุ่มฯ ได้จัดกิจกรรมนั้น ๆ ขึ้นมา	1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นทุนการดำเนินงานของกลุ่มฯ 2 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มฯ มาเปลี่ยนแปลงใหญ่ 3 ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการการดำเนินงานของกลุ่มฯ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 9-11
5) ร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มฯ ได้มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากกิจกรรมหรือโครงการที่กลุ่มฯ ได้จัดขึ้น ได้แก่ การได้รับความรู้และสามารถลดต้นทุนการผลิตจากการที่กลุ่มฯ ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ การขายผลผลิตได้ในราคาที่สูงขึ้นเนื่องจากการร่วมตัวกันขายผลผลิตในรูปแบบสหกรณ์ การผลิตสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน	1 ท่านได้รับประโยชน์จากการบริหารงาน/กิจกรรมของกลุ่มฯ 2. ท่านได้รับปัจจัยต่างๆ เช่น ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ ของกลุ่มฯ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ 3 กิจกรรมที่ท่านเข้าร่วมกลุ่มฯ มาเปลี่ยนแปลงใหญ่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาของท่านได้	ตอนที่ 3 ข้อที่ 12-14

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
6) ร่วมประเมินผล หมายถึง เกษตรกรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มฯ ในทุกช่วงเวลาของการบริหารงาน โดยเป็นการร่วมประเมินตามธรรมชาติ และร่วมประเมินตามกฎระเบียบข้อบังคับ	1 ท่านได้ติดตามการทำงานของคณะกรรมการกลุ่มฯ 2 ท่านรับทราบรายงานต่างๆ ของกลุ่มฯอย่างสม่ำเสมอ 3 ท่านได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อติดตามโครงการและแก้ไขปัญหา 4 ในที่ประชุมท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม	ตอนที่ 3 ข้อที่ 15-18



3.1.2 แบบสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ที่มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และเสนอแนะกลยุทธ์ในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท แบ่งคำถามเป็น 4 ข้อ โดยเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์จะมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ CIPP Model คือ บริบท(Context) ปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ(Process) และ ผลผลิต (Product)

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

- 1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดหรือขอบเขตสำหรับงานวิจัย ให้ครอบคลุมเนื้อหา และตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 3) ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเข้ารับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม
- 4) สร้างแบบสอบถาม
- 5) นำแบบสอบถามที่ได้ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาและเนื้อหา รวมถึงตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .70 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่ได้มีความน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 3.5 ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาชแอลฟาที่ได้ แยกตามตัวแปร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาช
1. ตัวแปรอิสระ	
1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	.881
1.2 ปัจจัยการบริหารโครงการ	.891
1.3 ปัจจัยแรงจูงใจ	.855
1.4 ปัจจัยภาวะผู้นำ	.901
1.5 ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	.865
2. ตัวแปรตาม	
2.1 ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการ บริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท	.915

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อย จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 305 ชุด

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

- 1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดหรือขอบเขตสำหรับงานวิจัย ให้ครอบคลุมเนื้อหา และตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 3) ศึกษาการสร้างแบบสัมภาษณ์จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเข้ารับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์
- 4) สร้างแบบสัมภาษณ์
- 5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ของภาษาและเนื้อหา รวมถึงตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- 6) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบ มาปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อย เมื่อได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์แล้ว จึงนำไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลในส่วนนี้ได้มาจากแบบสอบถามและการตอบแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการด้วยวิธีการสุ่ม โดยให้คณะกรรมการในแต่ละกลุ่มเป็นผู้สุ่มแจก จำนวน 278 ชุด และเพิ่มแบบสอบถามอีก 10 % กรณีที่อาจจะได้แบบสอบถามมาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ดังนั้นแบบสอบถามที่แจกจริงมีทั้งหมด 306 ชุด

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามข้อมูลจากคณะกรรมการในแต่ละกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 8 กลุ่ม

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของแบบสอบถามตามลักษณะตัวแปร

4.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ขออนุญาตจากประธานกลุ่มนาแปลงใหญ่ โดยการเข้าไปขออนุญาตโดยตรงจากประธาน โดยการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์จากตัวแทนสมาชิกแปลงใหญ่กลุ่มละ 1 คน โดยวิธีการสุ่มรายชื่อสมาชิกจากรายชื่อสมาชิกทั้งหมด

2) เมื่อได้รายชื่อผู้ที่จะสัมภาษณ์และ จะทำการนัดหมายผู้ที่ได้รับการสุ่มเพื่อทำการสัมภาษณ์

3) สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลมาตั้งกระทาะห์ เรียบเรียง พร้อมทั้งจัดลำดับ ความสำคัญเชิงเนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

สำหรับข้อมูลทุติยภูมิที่จะมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม รวมไปถึงแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำข้อมูลมาประมวลผล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งนำประเด็นข้อมูลที่สำคัญ ที่เป็นข้อสนับสนุนและประเด็นที่ขัดแย้ง อันเกิดจากการค้นพบในงานวิจัย ไปอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดหมวดหมู่ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแปลงสภาพแนวความคิดเห็นหรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และจะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน เวลาว่างจากงานหลัก อาชีพหลักที่ทำรายได้ และการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปรผลโดยผู้วิจัยจะรวบรวมคะแนนทั้งหมด เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการอิงเกณฑ์ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

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

ผู้วิจัย จึงใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(5 - 1)}{5} = 0.80$$

ออกเป็นช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

5.1.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) ค่า *One Sample t-test* ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

2) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (*Multiple Regression Analysis*) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

สำหรับ 5.1.2.1 และ 5.1.2.2 คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบพรรณนา มี 2 ลักษณะ ได้แก่

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม ในส่วนของแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ต้องทำการวิเคราะห์ ได้แก่ แบบสอบถามในส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและจัดระเบียบของแบบสอบถามโดยการจัดจำแนกกลุ่มของคำตอบแต่ละแบบสอบถาม รวมถึงนำเอาหลักสถิติมาใช้ร่วมด้วย คือการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ออกมาออกมาในรูปแบบของความถี่ ถือเป็น การเพิ่มความเชื่อถือของคำตอบที่ได้ จากนั้นจัดทำข้อมูลและสรุปออกมาเป็นข้อมูลในรูปแบบพรรณนาเป็นข้อเสนอแนะและกลยุทธ์ ที่จะทำให้การเกษตรกรรมมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาทที่สูงขึ้น

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการแยกคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่มวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ CIPP Model และนำเสนอผลการวิจัย โดย การพรรณนา ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและกลยุทธ์ ที่จะทำให้การเกษตรกรรมมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาทที่สูงขึ้น

6. ระยะเวลาการวิจัย

ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน พฤษภาคม – พฤศจิกายน 2560

ตารางที่ 3.6 ระยะเวลาในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาทำการวิจัย (เดือน)						
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.
1. ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	←→						
2. สร้างเครื่องมือและทดลองใช้			←→				
3. เก็บรวบรวมข้อมูล					←→		
4. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผล						←→	
5. สรุปและจัดทำรายงาน							←→

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการขนาดใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรขนาดใหญ่จังหวัดชัยนาท ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จะขอนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามในการวิจัยและตรวจสอบสมมุติฐานการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการขนาดใหญ่

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการขนาดใหญ่

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการขนาดใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรขนาดใหญ่จังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการขนาดใหญ่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพหลักที่ทำรายได้มากที่สุด ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรายได้ของครัวเรือน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

n = 278

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	102	36.70
หญิง	176	63.30
2. อายุ (ปี)		
20 – 29 ปี	10	3.60
30 – 39 ปี	30	10.80
40 – 49 ปี	80	28.80
50 ปีขึ้นไป	158	56.80
3. อาชีพหลักที่ทำรายได้มากที่สุด		
เกษตรกรรม	277	99.60
รับจ้างรายเดือน	0	0
รับจ้างทั่วไปรายวัน	1	0.40
ค้าขาย	0	0
เลี้ยงสัตว์	0	0
ธุรกิจส่วนตัว	0	0
อื่นๆ	0	0
4. ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ		
1 – 10 ปี	51	18.30
11 – 20 ปี	88	31.70
21 – 30 ปี	68	24.50
31 ปีขึ้นไป	71	25.50
5. รายได้ของครัวเรือนต่อปี		
10,000 – 100,000 บาท	97	34.90
100,001 – 200,000 บาท	107	38.50
200,001 – 300,000 บาท	37	13.30
300,001 บาท ขึ้นไป	37	13.30
รวม	278	100.00

จากตารางดังกล่าวข้างต้นสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้ สมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศโดยรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 เพศชาย มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 อายุของสมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุโดยรวม ส่วนใหญ่ มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา มีอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 อายุ 30-39 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 อายุ 20-29 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 อาชีพหลักที่ทำรายได้มากที่สุดของสมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท จำแนกการประกอบอาชีพที่ทำรายได้หลัก ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 99.60 และรับจ้างรายวัน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม จากการศึกษาพบว่า สมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมส่วนใหญ่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพเกษตรกรรมอยู่ในช่วง 11-20 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมา 30 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 21-30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และ 1-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 รายได้ของครัวเรือนต่อปี จากการศึกษาพบว่า สมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 100,001 – 200,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา 10,000 – 100,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และ 200,001 – 300,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ซึ่งเท่ากับ 300,001 บาทขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยการบริหารโครงการ (3) ปัจจัยแรงจูงใจ (4) ปัจจัยภาวะผู้นำ (5) ปัจจัยธรรมาภิบาล ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการ
 นานาแปลงใหญ่

n = 278

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ปัจจัยส่วนบุคคล	3.88	0.60	มาก	4
2 ปัจจัยการบริหารโครงการ	3.87	0.63	มาก	5
3 ปัจจัยแรงจูงใจ	3.89	0.67	มาก	3
4 ปัจจัยภาวะผู้นำ	3.94	0.63	มาก	1
5 ปัจจัยธรรมชาติ	3.92	0.64	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.90	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนานาแปลงใหญ่ ทั้ง 5 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งสามารถแยกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนานาแปลงใหญ่ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ปัจจัยธรรมชาติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ปัจจัยแรงจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ปัจจัยการบริหารโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

2.2 ความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกนานาแปลงใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร ความคาดหวังของเกษตรกร ความพร้อมของเกษตรกร สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร				
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่ในเรื่องลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และ เพิ่มคุณภาพการผลิต	3.95	0.67	มาก	2
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ของการร่วมเป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่	4.03	0.76	มาก	1
3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบการบริหารงานกลุ่มนาแปลงใหญ่	3.86	0.80	มาก	4
4. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่อย่างครบถ้วน	3.95	0.76	มาก	2
5. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่	3.90	0.78	มาก	3
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.93	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของเกษตรกรทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบการบริหารงานกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่ในเรื่องลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และ เพิ่มคุณภาพการผลิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการรับข้อมูลข่าวสารของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่อย่างครบถ้วน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ของการร่วมเป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยด้านการเห็นประโยชน์ของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร				
1 การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ต้นทุนการผลิตของท่านลดลง	3.88	0.81	มาก	2
2 การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น	3.84	0.80	มาก	4
3 การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้น	3.87	0.79	มาก	3
4 ท่านคิดว่า ท่านคิดถูกต้องที่ได้เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่	4.00	0.83	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.89	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับการเห็นประโยชน์ของเกษตรกร ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ผลผลิตของท่านเพิ่มมากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ต้นทุนการผลิตของท่านลดลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านคิดว่า ท่านคิดถูกต้องที่ได้เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 4.5 ระดับปัจจัยด้านความคาดหวังของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ความคาดหวังของเกษตรกร				
1 กลุ่มนาแปลงใหญ่จะช่วยให้ท่านสามารถลดต้นทุนการผลิตได้	4.02	0.78	มาก	1
2 ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถทำให้ราคาผลผลิตเพิ่มมากขึ้น	3.74	0.86	มาก	2
3 ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่ สามารถสร้างความรู้ให้ท่านได้นำไปปรับใช้ได้ ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	4.02	0.73	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.92	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับความคาดหวังของเกษตรกร ทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถทำให้ราคาผลผลิตเพิ่มมากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 กลุ่มนาแปลงใหญ่จะช่วยให้ท่านสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่ สามารถสร้างความรู้ให้ท่านได้นำไปปรับใช้ได้ ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยด้านความพร้อมของเกษตรกรที่เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ความพร้อมของเกษตรกร				
1 ท่านมีเวลาว่างจากการประกอบอาชีพทำให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ได้	3.82	0.81	มาก	1
2 ในปัจจุบันท่านมีทุนเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ	3.48	0.80	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.64	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับความพร้อมของเกษตรกร ทั้ง 2 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ในปัจจุบันท่านมีทุนเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ท่านมีเวลาว่างจากการประกอบอาชีพทำให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

2.3 ความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยการบริหารโครงการ การศึกษาระดับปัจจัยการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนโครงการ การนำโครงการไปปฏิบัติ การควบคุมโครงการ การประเมินผลโครงการ และการปรับปรุงแก้ไขโครงการ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ระดับปัจจัยด้านการวางแผนโครงการ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การวางแผนโครงการ				
1 กลุ่มนาแปลงใหญ่กำหนดวัตถุประสงค์ได้ตรงต่อความต้องการของท่าน	3.81	0.82	มาก	2
2 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีแผนงานกิจกรรม ที่ตอบสนองตามความต้องการของท่าน	3.79	0.78	มาก	3
3 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีการกำหนดแผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน	3.85	0.79	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.81	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับการวางแผนโครงการ ทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ กลุ่มนาแปลงใหญ่มีแผนงานกิจกรรมที่ตอบสนองตามความต้องการของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 กลุ่มนาแปลงใหญ่กำหนดวัตถุประสงค์ได้ตรงต่อความต้องการของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีการกำหนดแผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตารางที่ 4.8 ระดับปัจจัยด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การนำโครงการไปปฏิบัติ				
1 คณะกรรมการมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	3.92	0.79	มาก	3
2 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน	3.92	0.80	มาก	2
3 คณะกรรมการได้นำแผนงานกิจกรรมไปปฏิบัติตามที่กำหนดไว้	3.94	0.77	มาก	1
4 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีทรัพยากรที่ครบถ้วน พร้อมใช้ในการจัดกิจกรรม	3.85	0.78	มาก	4
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.90	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับการนำโครงการไปปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ กลุ่มนาแปลงใหญ่มีทรัพยากรที่ครบถ้วนพร้อมใช้ในการจัดกิจกรรม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 คณะกรรมการมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 คณะกรรมการได้นำแผนงานกิจกรรมไปปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยด้านการควบคุมโครงการ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การควบคุมโครงการ				
1 มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนิน แผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน	3.83	0.79	มาก	3
2 การดำเนินแผนงาน กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	3.86	0.77	มาก	2
3 คณะกรรมการมีการติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่	3.90	0.82	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.85	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับการควบคุมโครงการทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนิน แผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 การดำเนินแผนงาน กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คณะกรรมการมีการติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ตารางที่ 4.10 ระดับปัจจัยด้านการประเมินผลโครงการ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การประเมินผลโครงการ				
1 มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินโครงการ	3.88	0.75	มาก	2
2 คณะกรรมการมีการสรุปผลการดำเนินโครงการและชี้แจงให้ท่านทราบ	3.93	0.76	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.90	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลโครงการทั้ง 2 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 คณะกรรมการมีการสรุปผลการดำเนินโครงการและชี้แจงให้ท่านทราบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 4.11 ระดับปัจจัยด้านการปรับปรุงแก้ไขโครงการ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การปรับปรุงแก้ไขโครงการ				
1 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรม	3.87	0.79	มาก	1
2 คณะกรรมการมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน กิจกรรมให้เกิดความเหมาะสม	3.87	0.78	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.87	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขโครงการทั้ง 2 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 คณะกรรมการ

มีการปรับเปลี่ยนแผนงาน กิจกรรมให้เกิดความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

2.4 ความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยแรงจูงใจ การศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยาสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ระดับปัจจัยด้านการปัจจัยจูงใจ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1 วัตถุประสงค์ของโครงการทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่	3.96	0.75	มาก	1
2 หลังจากท่านเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่แล้ว ท่านได้รับประโยชน์จากกลุ่มตามที่ท่านตั้งความหวังไว้	3.87	0.82	มาก	3
3 กิจกรรมของนาแปลงใหญ่ที่ท่านได้เข้าร่วม ส่งผลที่ดีต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของท่าน	3.88	0.85	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.90	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ หลังจากท่านเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่แล้ว ท่านได้รับประโยชน์จากกลุ่มตามที่ท่านตั้งความหวังไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 กิจกรรมของนาแปลงใหญ่ที่ท่านได้เข้าร่วม ส่งผลที่ดีต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 วัตถุประสงค์ของโครงการทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 4.13 ระดับปัจจัยด้านการปัจจัยสุขวิทยา

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยสุขวิทยา				
1 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพของท่าน หลังจากได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่	3.88	0.79	มาก	3
2 การจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความเหมาะสมทำให้ท่านได้รับประโยชน์	3.93	0.81	มาก	1
3 เพื่อนสมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.85	0.79	มาก	4
4 สถานที่ในการจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความพร้อมและเหมาะสม	3.90	0.78	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.88	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ เพื่อนสมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพของท่าน หลังจากได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สถานที่ในการจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความพร้อมและเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความเหมาะสมทำให้ท่านได้รับประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

2.5 ความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยภาวะผู้นำ การศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำมุ่งความสำเร็จ และผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ระดับปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
1 คณะกรรมการให้ความสำคัญต่อความคิดของท่าน	3.90	0.77	มาก	3
2 คณะกรรมการสามารถรวมแนวคิดของสมาชิกให้เป็นหนึ่งเดียว	3.82	0.81	มาก	4
3 คณะกรรมการได้กระตุ้นให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม	3.93	0.78	มาก	2
4 คณะกรรมการใช้การตัดสินใจตามมติของที่ประชุม	4.09	0.73	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.93	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับปัจจัยผู้นำแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ คณะกรรมการสามารถรวมแนวคิดของสมาชิกให้เป็นหนึ่งเดียว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 คณะกรรมการให้ความสำคัญต่อความคิดของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 คณะกรรมการได้กระตุ้นให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 คณะกรรมการใช้การตัดสินใจตามมติของที่ประชุม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 4.15 ระดับปัจจัยด้านผู้นำการแลกเปลี่ยน

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผู้นำการแลกเปลี่ยน				
1 มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	4.03	0.73	มาก	1
2 คณะกรรมการเน้นการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก	3.98	0.80	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	4.00	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับปัจจัยผู้นำการแลกเปลี่ยนทั้ง 2 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้คณะกรรมการเน้นการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ตารางที่ 4.16 ระดับปัจจัยด้านผู้นำตามสถานการณ์

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผู้นำตามสถานการณ์				
1 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้	3.93	0.79	มาก	1
2 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.92	0.80	มาก	2
3 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถปรับกิจกรรมให้ตรงกับสถานการณ์ได้	3.84	0.73	มาก	3
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.89	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับปัจจัยผู้นำตามสถานการณ์ทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถปรับกิจกรรมให้ตรงกับสถานการณ์ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 4.17 ระดับปัจจัยด้านผู้นำมุ่งความสำเร็จ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผู้นำมุ่งความสำเร็จ				
1 คณะกรรมการมีการตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	3.97	0.80	มาก	1
2 คณะกรรมการสร้างความเชื่อมั่นให้กับท่าน ที่จะพาท่านไปสู่เป้าหมายของโครงการ	3.96	0.77	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.96	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับปัจจัยผู้นำมุ่งความสำเร็จทั้ง 2 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ คณะกรรมการสร้างความเชื่อมั่นให้กับท่าน ที่จะพาท่านไปสู่เป้าหมายของโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 คณะกรรมการมีการตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 4.18 ระดับปัจจัยด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง				
1 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำงานคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับสมาชิกของกลุ่ม	3.93	0.78	มาก	3
2 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความเสถียร ทำงานโดยเน้นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.95	0.78	มาก	1
3 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่มีการรับฟังความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	3.94	0.76	มาก	2
4 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่บริหารงานได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.78	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.93	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ที่เกี่ยวกับปัจจัยผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำงานคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับสมาชิกของกลุ่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่บริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่มีการรับฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 คณะกรรมการกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความเสียสละ ทำงานโดยเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

2.6 ความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยธรรมาภิบาล การศึกษาระดับปัจจัยธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นจันทามติ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ระดับปัจจัยด้านธรรมาภิบาล

				n = 278	
กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
หลักประสิทธิผล					
1 การดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่ สามารถทำให้ท่านลดต้นทุนการผลิตได้	3.92	0.81	มาก	5	
2 การดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่ สามารถทำให้ท่านเพิ่มผลผลิตได้	3.87	0.79	มาก	7	
หลักประสิทธิภาพ					
3 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาที่ท่านได้ใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรม	3.92	0.79	มาก	5	
4 ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมนาแปลงใหญ่ของท่านมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ท่านได้รับ	3.95	0.76	มาก	3	
5 คณะกรรมการมีการกำกับดูแลการบริหาร โครงการเป็นอย่างดี หลักการตอบสนอง	3.98	0.73	มาก	1	
6 การดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ท่านมีรายได้เพิ่ม	3.86	0.79	มาก	8	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หลักความโปร่งใส				
8 คณะกรรมการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	3.98	0.78	มาก	1
หลักการรับผิดชอบ				
7 คณะกรรมการดำเนินงานทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสมาชิก	3.96	0.75	มาก	2
หลักการมีส่วนร่วม				
9 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.95	0.80	มาก	3
หลักการกระจายอำนาจ				
10 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการดำเนินโครงการ	3.84	0.80	มาก	9
หลักนิติธรรม				
11 คณะกรรมการบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มฯ ไม่เลือกปฏิบัติ	3.91	0.81	มาก	6
หลักความเสมอภาค				
12 การบริหารงานของคณะกรรมการคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	3.95	0.79	มาก	3
หลักมุ่งเน้นฉันทามติ				
13 ในการหาข้อตกลงร่วมกันคณะกรรมการตัดสินใจเพื่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก	3.94	0.74	มาก	4
ค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรม	3.92	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการฯ ปรากฏว่า ปัจจัยหลักประสิทธิผลทั้ง 2 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการดำเนินโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การดำเนินงานของกลุ่มฯ ปรากฏว่า ท่านมีรายได้เพิ่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 การดำเนินงานของกลุ่มฯ ปรากฏว่า สามารถทำให้ท่านเพิ่มผลผลิตได้ มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 คณะกรรมการบริหารงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่ม
 นานาแปลงใหญ่อย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91
 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่มนานาแปลงใหญ่มีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาที่ท่านได้ใช้
 ในการเข้าร่วมกิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การดำเนินงาน
 ของกลุ่มนานาแปลงใหญ่ สามารถทำให้ท่านลดต้นทุนการผลิตได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ในการหาข้อตกลงร่วมกันคณะกรรมการตัดสินใจเพื่อให้เกิดเป็นประโยชน์
 ต่อสมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วม
 กิจกรรมนานาแปลงใหญ่ของท่านมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ท่านได้รับ มีความคิดเห็นอยู่
 ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดง
 ความคิดเห็น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การบริหารงาน
 ของคณะกรรมการคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็น
 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 คณะกรรมการดำเนินงานทำงานด้วยความเสียสละ
 เพื่อประโยชน์ของสมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 คณะกรรมการ
 บริหารงานด้วยความโปร่งใส สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
 มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 คณะกรรมการมีการกำกับดูแลการบริหาร โครงการเป็นอย่างดี มีความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรตามคือระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการ บริหารโครงการนานาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนานาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกนานาแปลงใหญ่ในการบริหารโครงการ
 ประกอบด้วยการมีส่วนร่วม 6 ขั้นตอน ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน
 ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ผลการศึกษามีดังนี้

3.1 ภาพรวมการมีส่วนร่วมของสมาชิกนานาแปลงใหญ่ในการบริหารโครงการ
 การศึกษาภาพรวมของการมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ภาพรวมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารโครงการขนาดใหญ่

n = 278

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
(1 ร่วมคิด	3.97	0.66	มาก	1
(2 ร่วมวางแผน	3.77	0.75	มาก	6
(3 ร่วมตัดสินใจ	3.82	0.71	มาก	5
(4 ร่วมดำเนินงาน	3.88	0.73	มาก	2
(5 ร่วมรับผลประโยชน์	3.88	0.67	มาก	3
(6 ร่วมประเมินผล	3.84	0.68	มาก	4
ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	3.86	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมภาพรวมของสมาชิกขนาดใหญ่ในการบริหารโครงการทั้ง 6 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คิดเป็นร้อยละ 96.5 ซึ่งสามารถจำแนกระดับการมีส่วนร่วมเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในระดับร่วมคิด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การมีส่วนร่วมในระดับร่วมดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การมีส่วนร่วมในระดับร่วมรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การมีส่วนร่วมในระดับร่วมประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การมีส่วนร่วมในระดับร่วมตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และการมีส่วนร่วมในระดับร่วมวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

3.2 การมีส่วนร่วมในระดับร่วมคิด การศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับร่วมคิดของสมาชิกขนาดใหญ่ในการบริหารโครงการ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมคิดของสมาชิก

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ร่วมคิด				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมใหญ่ของกลุ่ม	4.10	0.75	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ปัญหา ความต้องการ เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมของกลุ่มฯ	3.95	0.74	มาก	2
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของกลุ่มมาแปลงใหญ่	3.87	0.73	มาก	3
ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	3.97	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในการร่วมคิดทั้ง 3 กิจกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของกลุ่มนาแปลงใหญ่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ปัญหา ความต้องการ เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมของกลุ่มฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมใหญ่ของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ตารางที่ 4.22 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมวางแผน

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ร่วมวางแผน				
1 ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่มฯ	3.79	0.79	มาก	1
2 ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆของกลุ่มฯ	3.78	0.81	มาก	2
3 ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการใช้งบประมาณกลุ่ม	3.75	0.84	มาก	3
ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	3.77	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในการร่วมวางแผนทั้ง 3 กิจกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการใช้งบประมาณกลุ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆของกลุ่มฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่มฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตารางที่ 4.23 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมตัดสินใจ

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ร่วมตัดสินใจ				
1 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานของกลุ่ม	3.80	0.77	มาก	2
2 ท่านได้ร่วมในการเลือกคณะกรรมการในการบริหารงานของกลุ่ม	3.84	0.78	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	3.82	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในการร่วมตัดสินใจทั้ง 2 กิจกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านได้ร่วมในการเลือกคณะกรรมการในการบริหารงานของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตารางที่ 4.24 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมดำเนินงาน

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ร่วมดำเนินงาน				
1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางหุ้น เพื่อเป็นทุนการดำเนินงานของกลุ่ม	3.91	0.84	มาก	2
2 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่	3.99	0.82	มาก	1
3 ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการ การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มฯ	3.77	0.86	มาก	3
ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	3.88	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในการร่วมดำเนินงานทั้ง 3 กิจกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการ การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ท่านมีส่วนร่วมในการวางหุ้น เพื่อเป็นทุนการดำเนินงานของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตารางที่ 4.25 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมรับผลประโยชน์

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ร่วมรับผลประโยชน์				
1 ท่านได้รับประโยชน์จากการบริหารงาน/กิจกรรมของกลุ่มฯ	3.84	0.74	มาก	3
2 ท่านได้รับปัจจัยต่างๆ เช่น ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ ของกลุ่มฯ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	3.93	0.77	มาก	1
3 กิจกรรมที่ท่านเข้าร่วมกลุ่มฯ มาแล้วสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือของท่านได้	3.89	0.78	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	3.88	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการฯ มาแล้วในการร่วมรับผลประโยชน์ทั้ง 3 กิจกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ท่านได้รับประโยชน์จากการบริหารงาน/กิจกรรมของกลุ่มฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 กิจกรรมที่ท่านเข้าร่วมกลุ่มฯ มาแล้วสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือของท่านได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านได้รับปัจจัยต่างๆ เช่น ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ ของกลุ่มฯ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 4.26 ระดับการมีส่วนร่วมในด้านร่วมประเมินผล

n = 278

กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ร่วมประเมินผล				
1 ท่านได้ติดตามการทำงานของคณะกรรมการกลุ่มฯ	3.83	0.79	มาก	3
2 ท่านรับทราบรายงานต่างๆ ของกลุ่มฯ อย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.79	มาก	1
3 ท่านได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อติดตามโครงการและแก้ไขปัญหาคือของท่านได้	3.85	0.74	มาก	2
4 ในที่ประชุมท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม	3.83	0.80	มาก	4
ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	3.84	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในการร่วมประเมินผลทั้ง 4 กิจกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งสามารถจำแนกระดับกิจกรรมการมีส่วนร่วมจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ในที่ประชุมท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านได้ติดตามการทำงานของคณะกรรมการกลุ่มฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อติดตามโครงการและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ท่านรับทราบรายงานต่างๆ ของกลุ่มฯอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมทำให้โครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ประสบผลสำเร็จมากกว่า ร้อยละ 80

สมมติฐานที่ 3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารโครงการ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกรกลุ่มนาแปลงใหญ่

จากสมมติฐานดังกล่าวผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

H_0 : การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7 = \mu_8$)

H_1 : การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7 \neq \mu_8$)

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ผู้วิจัยใช้การทดสอบ F-test โดยการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว พบข้อมูลตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
กลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ในแต่ละกลุ่ม

กลุ่มนาแปลงใหญ่	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่า F	Sig.
บ้านหนองตาคำ	16	4.27	.63	10.123	.000
บ้านหนองคันปลัก	33	4.24	.51		
บ้านพระแก้ว	69	3.79	.74		
บ้านใหญ่	39	3.48	.47		
บ้านหางแขยง	41	3.65	.45		
บ้านอ้อย	27	3.84	.50		
บ้านหนองพญา	24	3.71	.64		
บ้านทับใต้	29	4.35	.41		
รวม	278	3.86	.62		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.27 ค่า Sig. < 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือยอมรับ H_1 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่าการทดสอบที่ มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี The Sheffe's Post hoc Comparison พบข้อมูล ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อระดับการมีส่วนร่วม
ของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท เป็นรายคู่ โดยวิธี Sheffe's Post hoc
Comparison

กลุ่มนา แปลงใหญ่	\bar{X}	หนองตา	หนองคัน	พระ	บ้าน	หาง	บ้าน	หนอง	ทับใต้
		4.27	4.24	3.79	3.48	3.65	3.84	3.71	4.35
หนองตาคำ	4.27	-	.026	.480	.790*	.612	.425	.550	-.085
หนองคัน	4.24		-	.453	.764*	.585*	.398	.524	-.112
พระแก้ว	3.79			-	.310	.132	-.055	.070	-
บ้านใหญ่	3.48				-	-.178	-.365	-.239	-
หางแขยง	3.65					-	-.187	-.061	-

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

กลุ่มนา แปลงใหญ่	\bar{X}	หนองตา	หนองคัน	พระ	บ้าน	หาง	บ้าน	หนอง	ทับใต้
		4.27	4.24	3.79	3.48	3.65	3.84	3.71	4.35
บ้านอ้อย	3.84						-	.125	-.510
หนองพญา	3.71							-	-
ทับใต้	4.35								-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มนาแปลงใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท เป็นรายคู่ โดยวิธี Sheffe's Post hoc Comparison เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท ในกลุ่มใดบ้างที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ พบว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้นั้นมีระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่แตกต่างเกือบทุกกลุ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มฯ มากกว่าทุกกลุ่ม และมีกลุ่ม ๆ ที่มีระดับประสิทธิผลแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองตาตำ มีความแตกต่างจากระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองตาตำ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ 0.79

2. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก มีความแตกต่างจากระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ 0.76

3. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก มีความแตกต่างจากระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหางแขง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหางแขง 0.59

4. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีความแตกต่างจากระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านพระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านพระแก้ว 0.56

5. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีความแตกต่างจากระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ 0.87

6. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีความแตกต่างจากระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหางแขยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหางแขยง 0.70

7. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีความแตกต่างจากระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองพญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองพญา 0.64

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมทำให้โครงการนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ประสบผลสำเร็จมากกว่าร้อยละ 80

H_0 : การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ($\mu_0 \leq 80$)

H_1 : การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 ($\mu_1 > 80$)

ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์หาค่าระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท โดยการใช้ค่าทดสอบ t (t-test) โดยสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ด้วยวิธี t (t-test)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Mean Difference	df	T	Sig. (2-tailed/2)
ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่	3.86	.629	3.867	277	102.473	.000

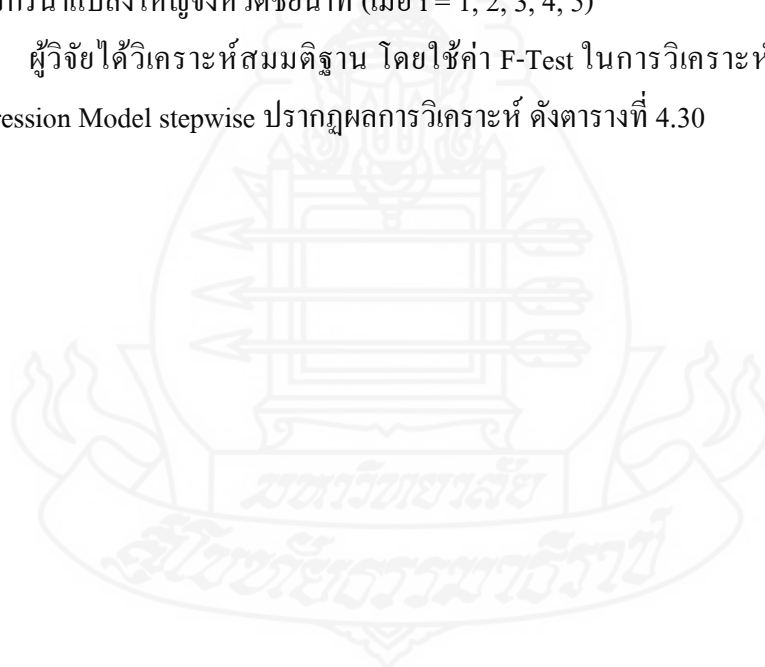
จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.629 และค่า $t = 102.473$, $p = .000 < .05$ ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80

สมมติฐานที่ 3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล(X_1) ด้านการบริหารโครงการ(X_2) การจูงใจ(X_3) ภาวะผู้นำ(X_4) ธรรมชาติบาล(X_5) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท นำมากำหนดเป็น H_0 และ H_1 ดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระตัวที่ X_i ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท (เมื่อ $i = 1, 2, 3, 4, 5$)

H_1 : มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร (X_i) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท (เมื่อ $i = 1, 2, 3, 4, 5$)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้ค่า F-Test ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบ Regression Model stepwise ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.30



ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
ปัจจัยธรรมชาติ (X ₅)	Standardized Beta	.856	.608	.456
	Unstandardized Beta	.837	.595	.446
ปัจจัยส่วนบุคคล (X ₁)	Standardized Beta		.294	.258
	Unstandardized Beta		.305	.268
ปัจจัยภาวะผู้นำ (X ₄)	Standardized Beta			.196
	Unstandardized Beta			.196
Constant		.583	.343	.305
R		.856	.870	.873
R ²		.732	.758	.763
R ² Change		.732	.026	.005
Std. Error of the Estimate		.326	.310	.308
F		754.390	430.092	293.923
Sig. (P)		.000	.000	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.30 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Regression Model stepwise) พบว่าตัวแปรด้านธรรมชาติ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 73.2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($R^2 = 0.732$, $P = 0.000$) ตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอยได้แก่ ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .026, $P = .000$) ตัวแปรลำดับที่สามที่เข้าสู่สมการถดถอยได้แก่ ตัวแปรด้านปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$) และเมื่อรวมทุกตัวแปรแล้วสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 76.3 ($R^2 = 0.763$, $P = .000$)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ได้จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ (1) ตัวแปรด้านธรรมาภิบาล (Beta = 0.446) (2) ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล (Beta = 0.268) (3) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.196) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร คือ ธรรมาภิบาล ปัจจัยส่วนบุคคล และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นว่า กลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท หากนำความรู้ความเข้าใจในเรื่องของธรรมาภิบาล ปัจจัยส่วนบุคคล และภาวะผู้นำ ไปปรับปรุงและพัฒนาในกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท จะช่วยให้ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาทมีส่วนร่วมมากขึ้น

โดยตัวพยากรณ์ ปัจจัยธรรมาภิบาล (X_3) ปัจจัยส่วนบุคคล (X_1) และปัจจัยภาวะผู้นำ (X_4) ร่วมกันพยากรณ์ระดับความสำเร็จของกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท และสามารถ สรุปเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 0.305 + 0.446 (X_3) + 0.268 (X_1) + 0.196 (X_4)$$

โดย X_1 แทน ปัจจัยส่วนบุคคล

X_4 แทน ปัจจัยภาวะผู้นำ

X_3 แทน ปัจจัยธรรมาภิบาล

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดจากสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาทและการสัมภาษณ์จากตัวแทนสมาชิกแต่ละกลุ่มและนำมาวิเคราะห์ที่สามารถสรุป ได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้กรอบการวิเคราะห์ CIPP model ซึ่งมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ซึ่งสามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนได้ ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท โดยใช้กรอบ CIPP Model

กรอบการวิเคราะห์	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
สภาพแวดล้อม (Context)	<ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกเป็นคนในพื้นที่ทำให้รู้จักและคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี - มีการจัดกิจกรรมที่เพิ่มความรู้ให้กับสมาชิก - หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน - สถานที่จัดกิจกรรมอยู่ในพื้นที่ของสมาชิก - สมาชิกต้องการรับความรู้ใหม่ในการประกอบอาชีพ - เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นเกี่ยวข้องกับอาชีพหลักของคนในพื้นที่ - สมาชิกทำอาชีพเกษตรกรรมมาอย่างยาวนาน - มีคณะกรรมการที่พร้อมในการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกมีช่วงเวลาว่างจากการทำอาชีพหลักที่แตกต่างกัน - สมาชิกมีหนี้สิน ทำให้ต้องใช้เวลาในการหารายได้ จึงเข้าร่วมกิจกรรมได้น้อย - สมาชิกไม่ค่อยเชื่อมั่นกระบวนการประกอบอาชีพที่แตกต่างจากเดิม - สมาชิกกลุ่มยังเน้นการช่วยเหลือด้วยเงินมากกว่าการช่วยเหลือด้านความรู้ - ภาครัฐเน้นสนับสนุนการให้ความรู้มากเกินไป - ภาคเอกชนมีอำนาจการต่อรองเหนือหน่วยงานของรัฐ

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

กรอบการวิเคราะห์	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
ทรัพยากร (Input)	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ภาครัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านความรู้ - การดำเนินงานจากคณะกรรมการที่เป็นคนในพื้นที่ - คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถและเสียสละ - ภาครัฐสนับสนุนเงินทุนให้กับสมาชิกในการดำเนินกิจกรรม - สมาชิกส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - แต่ละหน่วยงานของภาครัฐขาดการบูรณาการในการทำงาน ต่างคนต่างทำ - กิจกรรมที่ภาครัฐกำหนดไม่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ - ปัจจัยการผลิตของกลุ่มที่จะส่งเสริมให้กับเกษตรกรไม่เพียงพอ - ปัจจัยที่ภาครัฐสนับสนุนไม่เอื้อต่อการแข่งขันกับเอกชน - คณะกรรมการขาดความรู้เรื่องการตลาด ไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้
กระบวนการทำงาน (Process)	<ul style="list-style-type: none"> - การสมัครเป็นสมาชิกมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก - เป็นการดำเนินงานรูปแบบคณะกรรมการที่มาจาก การเลือกกันเองของสมาชิก - มีระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ - เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วม - การดำเนินงานในรูปแบบของกลุ่มสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนได้ - คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก 	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมต่างๆของกลุ่ม จะถูกกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐ - หน่วยงานภาครัฐเน้นกระบวนการฝึกอบรมให้กับสมาชิกมากเกินไป - ขาดสถานที่ในการดำเนินงานของกลุ่ม ต้องใช้สถานที่จากกลุ่มหรือองค์กรอื่น - ทำงานโดยระบบราชการ คือ การสั่งงานจากข้างบนลงล่าง - หน่วยงานภาครัฐทำงานเพื่อตอบสนองตัวชี้วัดมากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกร

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

กรอบการวิเคราะห์	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
ผลผลิต (product)	<ul style="list-style-type: none"> - เกษตรกรสามารถนำความรู้ที่ได้ พัฒนาอาชีพของตนเองในเรื่อง การลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิต - การดำเนินงานแบบกลุ่มสร้างอำนาจต่อรองกับนายทุนได้ในด้านการซื้อปัจจัยการผลิต - ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรเพิ่มมากขึ้น - เกิดกลุ่มองค์กรของเกษตรกรโดยตรง - ครอบครัวของเกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น - สมาชิกปรับเปลี่ยนการผลิตสินค้าเกษตรให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค - เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน - สร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกในด้านอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มไม่สามารถกำหนดราคาสินค้าได้เอง - ขาดสถานที่ในการรวบรวมผลผลิต - ขาดตลาดจำหน่ายสินค้าที่ได้รับมาตรฐาน GAP - อำนาจการต่อรองในด้านราคาสินค้ายังไม่เพียงพอต่อค่าค่านกลางหรือนายทุนเหมือนเดิม - การสนับสนุนของภาครัฐไม่เอื้อต่อการแข่งขันในด้านการตลาด

5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มนาแปลงใหญ่แบบมีส่วนร่วมให้ประสบผลสำเร็จ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ได้ดังต่อไปนี้

1. ควรสร้างอำนาจการต่อรองให้เกิดขึ้นได้จริง ด้วยการสร้างตลาดกลางสินค้าของกลุ่ม เพราะการเพิ่มมูลค่าผลผลิตในปัจจุบันขึ้นอยู่กับโรงสีในพื้นที่ในการตั้งราคาสินค้า ทำให้กลุ่มเกษตรกรไม่สามารถต่อรองราคาได้ เนื่องจากผลผลิตข้าวเปลือกของสมาชิกมีการเก็บเกี่ยวผลผลิตพร้อมกันจำนวนมาก ทำให้สมาชิกไม่มีสถานที่ในการเก็บผลผลิต ต้องขายให้กับโรงสีในทันที จึงขาดอำนาจการต่อรองในเรื่องราคา ดังนั้น หากหน่วยงานภาครัฐส่งเสริมให้กลุ่มมีสถานที่เก็บผลผลิตและจัดเป็นตลาดกลางของกลุ่ม จะสามารถสร้างอำนาจการต่อรองให้เกิดขึ้นได้

2. ควรสนับสนุนงบประมาณที่สามารถทำให้สมาชิกได้ปฏิบัติจริง ปัจจุบันงบประมาณที่กลุ่มนาแปลงใหญ่ได้ จะเป็นงบประมาณในส่วนของการอบรมให้ความรู้กับสมาชิกในห้องเรียน ซึ่งทำให้สมาชิกไม่สามารถเรียนรู้จากการลงมือจริง ภาครัฐควรส่งเสริมให้กลุ่ม

มีงบประมาณในการจัดทำแปลงสาธิตเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมลงมือทำนาข้าวจริง จะทำให้สมาชิกเห็นความแตกต่างจากการทำนาแบบที่สมาชิกทำดั้งเดิม กับการทำนาแบบที่ได้รับการอบรม เพื่อปรับเปลี่ยนการทำนา จะสามารถสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3. ควรมีการเชื่อมโยงตลาดสินค้าการเกษตร ในปัจจุบันสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ จะขายผลผลิตให้กับโรงสีในพื้นที่เป็นหลัก เพราะสะดวกและไม่มีความรู้เรื่องตลาด จึงทำให้เกษตรกรมักถูกกดราคา จึงต้องการให้ภาครัฐมีการเชื่อมโยงตลาดเพิ่มมากขึ้น เช่น โรงสีในจังหวัดข้างเคียง เพื่อให้เกิดทางเลือกของสมาชิก และเกิดการแข่งขันของโรงสี โดยภาครัฐต้องเข้ามาดูแลเรื่องการขนส่งสินค้า

4. ควรมีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่ จะเน้นกระบวนการให้ความรู้กับสมาชิกในเรื่องการลดต้นทุน การเพิ่มคุณภาพสินค้า และการเพิ่มผลผลิต แต่เนื่องจากสมาชิกยังต้องใช้สินเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยการผลิตจากภาคเอกชน เช่น ปุ๋ย สารเคมี เครื่องจักร ซึ่งภาคเอกชนมองว่าหากสมาชิกมีการปรับเปลี่ยนการทำนาอาจทำให้ได้ผลผลิตน้อย และอาจทำให้กลายเป็นหนี้เสียได้ จึงเน้นให้เกษตรกรทำนาโดยใช้ปัจจัยการผลิตและทำนาตามแบบที่ภาคเอกชนแนะนำ ซึ่งเกษตรกรต้องทำตามคำแนะนำเพื่อต้องการปัจจัยการผลิตจากภาคเอกชน ทำให้เกษตรกรไม่ได้ใช้ความรู้จากกลุ่มนาแปลงใหญ่ที่ได้รับการอบรม ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐต้องสนับสนุนปัจจัยการผลิตให้เพียงพอ เพื่อลดการพึ่งพาจากภาคเอกชน และสมาชิกจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้เต็มที่ โดยการตั้งเป็นกลุ่มสหกรณ์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น และภาครัฐต้องสนับสนุนงบประมาณในเรื่องเงินทุนหมุนเวียนให้กับกลุ่มฯ เพื่อให้กลุ่มสามารถดูแลสมาชิกและดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยการผลิตข้าวได้ครบวงจร เพื่อตัดภาคเอกชนออกจากระบบการทำนาข้าวให้ได้มากที่สุด

5. ควรมีการปรับโครงสร้างหนี้ให้กับสมาชิกที่เป็นหนี้สถาบันการเงินของรัฐบาล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำนาข้าว เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่มีหนี้สินกับสถาบันการเงินของรัฐ คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กองทุนหมู่บ้าน สหกรณ์การเกษตร รวมทั้งยังเป็นหนี้กับภาคเอกชน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้เกษตรกรไม่สามารถปรับเปลี่ยนการทำนาข้าวได้ เพราะวิธีการทำนาข้าวในแบบเดิม เกษตรกรยังพอที่จะจ่ายดอกเบี้ยให้กับเจ้าหนี้ได้ ซึ่งเกษตรกรไม่กล้าที่จะปรับเปลี่ยนการทำนาข้าวตามที่ภาครัฐส่งเสริม เพราะกลัวผลผลิตไม่เพียงพอที่จะเสียดอกเบี้ย ดังนั้นภาครัฐต้องการมีปรับโครงสร้างหนี้ให้กับเกษตรกรที่เป็นสมาชิก โดยส่งเสริมให้สมาชิกปรับเปลี่ยนการทำนาและสถาบันการเงินของรัฐจะลดดอกเบี้ย หรือไม่เก็บดอกเบี้ยในช่วงปรับเปลี่ยนการทำนาระยะแรก เช่น สมาชิกที่ปรับเปลี่ยนการทำนา

ตามที่ได้รับความรู้จากการอบรมของกลุ่มฯ จะมีการงดเก็บดอกเบี้ย 3 ปี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

6. ควรสร้างการเรียนรู้การบริหารงานเกี่ยวกับการตลาดให้กับคณะกรรมการ และสมาชิก เพราะเกษตรกรที่เป็นทั้งคณะกรรมการ และสมาชิก จะมีความรู้ในเรื่องการผลิตสินค้าเท่านั้น ทำให้กลุ่มสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายในเรื่องต้นทุนการผลิตอย่างเดียว ส่วนในด้านการเพิ่มคุณภาพ กับการเพิ่มมูลค่าสินค้าไม่สามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายได้ ดังนั้นภาครัฐควรให้ความรู้ด้านการตลาดกับคณะกรรมการเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมของกลุ่มได้ครบวงจร เช่น การรวบรวมสินค้า การขาย การผลิต การตลาด และลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการขนาดใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท มีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

1.1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

1.2.2 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมทำให้โครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ประสบผลสำเร็จมากกว่า ร้อยละ 80

1.2.3 มีปัจจัยส่วนบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการบริหารโครงการ ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ สมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท จำนวน 8 กลุ่ม ซึ่งมีประชากรจำนวน 903 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 278 ราย การสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มนาแปลงใหญ่แล้ว ก็ดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการสุ่มจะให้คณะกรรมการของแต่ละกลุ่มเป็นผู้เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยทุกแต่ละตัวอย่างจะมีโอกาสถูกเลือกที่จะนำมาใช้ในการวิจัยเท่าๆกัน โดยสุ่มให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ของกลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 4 เป็นการสอบความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท คำถามจะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของเนื้อหา (pre-test) โดยสัมภาษณ์ประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาชในแต่ละส่วน กำหนดการให้คะแนนระดับความคิดเห็นและระดับการมีส่วนร่วมมี 5 ระดับ ผลการทดสอบความเชื่อถือได้พบว่า ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช ดังนี้ ตัวแปรปัจจัยด้านส่วนบุคคล .881 ปัจจัยด้านการบริหารโครงการ .891 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ .855 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ .901 ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล .865 และตอนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช .915 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์สูงจึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท จำนวน 8 กลุ่ม จำนวน 278 คน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) สำหรับข้อมูลทุติยภูมิที่จะมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม รวมไปถึงแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากเอกสาร คู่มือการดำเนินงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการติดตามกำกับดูแลการบริหารจัดการข้าวระดับจังหวัด จังหวัดชัยนาท งานวิจัยและแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำข้อมูลมาประมวลผล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งนำประเด็นข้อมูลที่สำคัญ ที่เป็นข้อสนับสนุนและประเด็นที่ขัดแย้ง อันเกิดจากการค้นพบในงานวิจัยไปอภิปรายผลการวิจัย

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารแบบสอบถามความพึงพอใจ และการสัมภาษณ์แล้วทำการสรุปวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive) และการวิเคราะห์ทางสถิติภายใต้กรอบแนวคิด CIPP MODEL โดยมีประเด็นคำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโครงการนาแปลงใหญ่ให้ประสบความสำเร็จ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการทดสอบค่า t โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ One Sample t-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กรณีศึกษา: กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กรณีศึกษา: กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบพรรณนามี 2 ลักษณะ ได้แก่

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม ในส่วนของแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ต้องทำการวิเคราะห์ ได้แก่ แบบสอบถามในส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและจัดระเบียบ

ของแบบสอบถาม โดยการจัดจำแนกกลุ่มของคำตอบแต่ละแบบสอบถาม รวมถึงนำเอาหลักสถิติมาใช้ร่วมด้วย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ออกมาออกมาในรูปแบบของความถี่ ถือเป็นการเพิ่มความเชื่อถือของคำตอบที่ได้ จากนั้นจัดกระทำข้อมูลและสรุปออกมาเป็นข้อมูลในรูปแบบพรรณนาเป็นข้อเสนอแนะและกลยุทธ์ ที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาทที่สูงขึ้น

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการแยกคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่ม วิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ CIPP Model และนำเสนอผลการวิจัย โดยการพรรณนา ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและกลยุทธ์ ที่จะทำให้การเกษตรกรมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาทที่สูงขึ้น

1.4 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 56.80 มีอาชีพหลักที่ทำรายได้มากที่สุด เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 99.60 มีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพหลัก 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.70 มีรายได้หลัก 100,001-200,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.50

1.4.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท จำแนกรายด้าน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

- 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88
- 2) ด้านปัจจัยการบริหารโครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87
- 3) ด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89
- 4) ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
- 5) ด้านปัจจัยธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

1.5 การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ($F = 10.123$ และ $p = .000 < .05$) เมื่อตรวจสอบโดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มภายหลัง (Post Hoc Multiple Comparisons) ของวิธี The Sheffe's Post hoc Comparison พบว่ามีกลุ่มที่มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ดังนี้

- 1) ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองตาตำ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่
- 2) ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่
- 3) ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองคันปลัก มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหางแขยง
- 4) ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านพระแก้ว
- 5) ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่
- 6) ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหางแขยง
- 7) ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านหนองพญา

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมทำให้โครงการนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท ประสบผลสำเร็จมากกว่า ร้อยละ 80 โดยใช้ค่า t-test พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 ($t = 102.473$, $p = .000$)

สมมติฐานที่ 3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารโครงการ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ชรรมาภิบาล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่ ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Regression Model stepwise) พบว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ชรรมาภิบาล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาท โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องระดับการมีส่วนของเกษตรกรกลุ่มนาแปลงใหญ่ ในการบริหาร

โครงการนาแปลงใหญ่ ได้ร้อยละ 76.3 ($R^2 = 0.763$, $P = .000$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจากกลุ่มตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการบริหาร โครงการ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท โดยเมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและอธิบายความผันแปรเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Beta = 0.446)
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคล (Beta = 0.268)
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.196)

2. การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท พบประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้ โดยแยกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ พบว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านใหญ่ นั้นมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการ ต่างเกือบทุกกลุ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ น้อยกว่าทุกกลุ่มและกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการ มากกว่าทุกกลุ่มคือกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้มีระดับการมีส่วนร่วมมากกว่าทุกกลุ่มนั้น เป็นผลมาจากที่กลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านทับใต้ มีคณะกรรมการดำเนินงานที่เข้มแข็งและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ทำงานด้วยความโปร่งใส สมาชิกสามารถตรวจสอบได้และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นในคณะกรรมการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งคณะกรรมการยังได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะเกิดกับสมาชิกมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำให้สมาชิกรู้สึกได้ว่าเวลาที่ใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรมมีความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีวิถีคู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House (สมศักดิ์ รัถอยู่ 2552) ผู้ตามจะยอมรับ และพอใจ

กับพฤติกรรมผู้นำ เมื่อได้รับรู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ การกิจของผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือ ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงาน มีการให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวหน้า มีการเพิ่มผลลัพธ์ตอบแทนจากการที่ผู้ตามสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ และหาทางเพิ่มโอกาสของความพึงพอใจแก่ผู้ตามบ่อยๆ และยังคงคล้องกับ กมล เข็มนาจิตร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ความสามัคคี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส การรับรู้ข่าวสาร ความผูกพัน ภาวะผู้นำ ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ

2.2 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมทำให้โครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ประสบผลสำเร็จมากกว่า ร้อยละ 80 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D.) 0.629 และค่า $t = 102.473, p = .000 < .05$ จึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 หมายความว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบริหาร โครงการแบบมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก อันเป็นผลให้กลุ่มนาแปลงใหญ่ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถบริหารโครงการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ให้ความคิดเห็นว่าเมื่อมีจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่ การมีส่วนร่วมจากสมาชิกจะส่งผลต่อความสำเร็จ โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก คือ สมาชิกต้องร่วมคิดโดยการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา ความต้องการ เพื่อที่จะกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีส่วนร่วมในขั้นตอนของการดำเนินงาน โดยร่วมเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงานและเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมวางแผนเพื่อร่วมเป็นเจ้าของร่วมกันในกลุ่ม ส่วนการร่วมในด้านการวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมในการประเมินผล อาจจะดำเนินการโดยใช้คณะกรรมการที่เป็นการเลือกจากสมาชิก และการร่วมรับผลประโยชน์ ถือเป็น

อีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมมากเพราะเป้าหมายของการดำเนินการกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาของสมาชิก ดังนั้น สมาชิกเห็นผลประโยชน์หรือสิ่งที่จะได้เป็นไปตามความต้องการจึงสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อำไพ สว่างศรี (2552) การที่ประชาชนเกิดความรู้สึกและความต้องการว่า เป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเป็นอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ มีกิจกรรมร่วมกัน สามารถจัดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาได้ด้วยตนเอง รวมถึงสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และ ชินรัตน์ สมสืบ (2556) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือการให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในกระบวนการดำเนินโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การใช้ประโยชน์ และการประเมินผลรวมทั้งสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (ยุพาพร รูปงาม. 2545) ที่ใช้ความต้องการที่ผู้เข้าร่วมที่มีอยู่ในตนเองเป็นหลัก เพื่อให้เห็นถึงสิ่งที่จะได้จากกระทำตามผู้นำ ร่วมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ทำตามแล้วเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นอยู่กับองค์กรและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความรักต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานก็จะตามมา และงานวิจัยของ ชลธิชา วิชาสิงห์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิ การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกร ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกร และปัญหาและข้อเสนอแนะของเกษตรกรต่อการมีส่วนร่วมในโรงเรียนเกษตรกร จากการศึกษา พบว่าเกษตรกรมีการรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆเกี่ยวกับโรงเรียนเกษตรกรอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของเกษตรกรอยู่ในระดับมากที่สุด เกษตรกรมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดคือด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการทำกิจกรรม ด้านการประเมินผล ด้านการวางแผน ตามลำดับ

2.3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารโครงการ การจงใจ ภาวะผู้นำ ธรรมชาติของเกษตรกร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของเกษตรกรนาแปลงใหญ่ พบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ธรรมชาติของเกษตรกร ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีความคิดเห็นว่า กลุ่มนาแปลงใหญ่ในจังหวัดชัยนาท หากคณะกรรมการบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมชาติของเกษตรกร โดยเฉพาะด้าน ประสิทธิภาพ ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ จะสามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้ เช่นเดียวกับปัจจัยส่วนบุคคลถ้าสมาชิกมีความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ การเห็นประโยชน์ของสมาชิก ความพร้อมด้านเวลา ทุนประกอบอาชีพ รวมทั้งภาวะผู้นำ

ก็สามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน โดยผู้นำแลกเปลี่ยน ที่มีการประชุมหารือกับสมาชิก และเน้นการทำงานตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก ผู้นำมุ่งความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม ผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับความคิดของสมาชิก สามารถกระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น และรวมความคิดเห็นให้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ของบอร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน สรรยงา เกิดแก้ว, 2553: 36 - 37) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่า ผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เช่นเดียวกับ กมล เข็มนาจิตร์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ ศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ความสามัคคี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส การรับรู้ ข่าวสารความผูกพัน ภาวะผู้นำ ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกนาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาทแล้ว พบว่า

1) ด้านธรรมาภิบาล จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้ให้ความเห็นว่าการที่กลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการได้ เนื่องจากกลุ่มนาแปลงใหญ่ เป็นการดำเนินงานรูปแบบคณะกรรมการที่มาจาก การเลือกกันเองของสมาชิก มีระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ (Process) การดำเนินงานจากคณะกรรมการที่เป็นคนในพื้นที่ คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถ และเสียสละ (Input) รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้ พัฒนาอาชีพของตนเองในเรื่อง การลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิต สร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกในด้านอาชีพได้ (product) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบ

ราชการ (ก.พ.ร.) 2557) ว่าด้วยเรื่องหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นจรรยาบรรณ และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยในตารางที่ 4.19 เป็นรายข้อพบว่าคณะกรรมการมีการกำกับดูแลการบริหารโครงการเป็นอย่างดี มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน คณะกรรมการดำเนินงานทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสมาชิก การบริหารงานของคณะกรรมการคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการหาข้อตกลงร่วมกัน คณะกรรมการตัดสินใจเพื่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก คณะกรรมการบริหารงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มมาแปลงใหญ่อย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ และคณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมตัดสินใจในการดำเนินโครงการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยกว่าคำถามข้ออื่นๆ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มมาแปลงใหญ่ควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น ในกรณีที่มีการดำเนินโครงการ กิจกรรม ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและใช้ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ กิจกรรมด้วย

2) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการมาแปลงใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้ให้ความเห็นว่า การที่กลุ่มมาแปลงใหญ่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการได้ เนื่องจากกลุ่มมาแปลงใหญ่ มีสมาชิกเป็นคนในพื้นที่ทำให้รู้จัก และคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี สมาชิกทำอาชีพเกษตรกรรมมาอย่างยาวนาน สมาชิกต้องการรับความรู้ใหม่ในการประกอบอาชีพ (Context) เจ้าหน้าที่ภาครัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านความรู้ สมาชิกส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Input) เกิดกลุ่มองค์กรของเกษตรกร โดยตรง ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรเพิ่มมากขึ้น สร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกในด้านอาชีพ (product) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2558) โดยวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการในรูปแบบแปลงใหญ่ คือ การลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มผลผลิตพืชผลทางการเกษตรต่อไร่ รวมทั้งการผลิตที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และตรงความต้องการของตลาด โดยการเชื่อมโยงกับระบบตลาดเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปทานและอุปสงค์ของสินค้าต่างๆ เพื่อแก้ไขสินค้าที่ล้นตลาดและราคาสินค้าที่ตกต่ำ โดยกระทรวงเกษตร และสหกรณ์จะเป็นผู้ที่เข้ามาดูแล สนับสนุน และส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้คุณภาพตามตลาดต้องการ เพื่อให้สินค้าเกษตรมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น และเพิ่มรายได้ของเกษตรกร

ให้ได้อย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นศูนย์กลางในการดำเนินการคือตัวของเกษตรกร และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยใน ตารางที่ 4.3 – 4.6 เป็นรายข้อพบว่า เกษตรกรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่ในเรื่องลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพการผลิต สิทธิและประโยชน์ของการร่วมเป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่ เข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่ และได้รับข้อมูลข่าวสารของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่อย่างครบถ้วน การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และรายได้เพิ่มขึ้น ในส่วนการตอบสนองต่อความคาดหวังของเกษตรกร สามารถสร้างความรู้ให้สมาชิกได้นำไปปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพ ทำให้ราคาผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ ส่วนปัจจัยความพร้อมของเกษตรกรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเกษตรกรไม่มีเวลามากพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม เพราะต้องทำงานเสริมเพื่อหารายได้มาลงทุนในการประกอบอาชีพ ดังนั้น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มต้องสอดคล้องกับความพร้อมของเกษตรกร ในด้านเวลา ต้องจัดกิจกรรมในช่วงเวลาที่เกษตรกรสามารถเข้าร่วมได้ โดยการพูดคุยกับสมาชิกก่อนที่จะกำหนดกรอบเวลาของกิจกรรม หากมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนตรงต่อเวลาของสมาชิกที่ว่างจากการประกอบอาชีพเสริมแล้ว ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รัชดาภรณ์ ประถมวงษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอ แหลมงอบ จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำเขียว ได้แก่ อาชีพ ของคนในชุมชน

3) ด้านภาวะผู้นำ จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้ให้ความเห็นว่าการที่กลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร โครงการได้ เนื่องจากกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีคณะกรรมการที่พร้อมในการดำเนินงาน (Context) รวมทั้งคณะกรรมการมีความรู้ความสามารถและเสียสละ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านความรู้ (Input) ภาครัฐสนับสนุนเงินทุนให้กับสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมการดำเนินงานกลุ่มเป็นการดำเนินงานรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากการเลือกกันเองของสมาชิก คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก (Process) ทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปด้วยความ

โปร่งใส สมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในกลุ่ม และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนได้ ผลผลิต (product) ที่ได้ คือ สินค้าที่มีคุณภาพ สมาชิกสามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้ ทำให้มีกำไรเพิ่ม จึงทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ของ Hersey-Blanchard (สมศักดิ์ รักรอยู่, 2552: 21-26) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยในตารางที่ 4.14 – 4.18 เป็นรายข้อพบว่า ผู้นำที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ อันดับแรกคือ ผู้นำการแลกเปลี่ยนที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อวางแผนปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสมาชิก ต่อมาคือ ผู้นำมุ่งความสำเร็จที่มีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่สามารถกระตุ้นให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และรวบรวมความคิดเห็นให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ทำงานเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแล้วสามารถนำไปปรับการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายภาวะผู้นำของ สัมมา รชนีธย์ (2553) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิบัติสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ได้แบ่งข้อเสนอแนะไว้ 4 ข้อคือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ภาคปฏิบัติ และ 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การกำหนดขนาดพื้นที่ของกลุ่มนาแปลงใหญ่ ต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่และสภาพทางภูมิศาสตร์ เช่น การกำหนดพื้นที่นาข้าวที่ต้องมีพื้นที่จำนวน 1,500 ไร่ มีสมาชิก จำนวน 75 ราย ถึงสามารถตั้งเป็นกลุ่มนาแปลงใหญ่ได้ ซึ่งการกำหนดแบบนี้ บางครั้งการรวมกลุ่มนั้นอาจไม่ได้เกิดจากความสมัครใจทั้งหมด เมื่อถึงขั้นตอนในการดำเนินการ ทำให้ยากที่จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ จึงต้องกำหนดนโยบายให้เกิดจากการร่วมด้วยความสมัครใจ

2) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ต้องชัดเจนและตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มมาแปลงใหญ่ในพื้นที่ มาแปลงใหญ่ในแต่ละแปลงอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น ต้องการกิจกรรมอะไร มีความต้องการด้านใด เป้าหมายคืออะไร เมื่อได้ข้อมูลแล้ว จึงทำการส่งเจ้าหน้าที่ฯ เกี่ยวข้องลงไปดำเนินการสนับสนุนสิ่งที่กลุ่มต้องการ ในกรณีที่แปลงใหญ่มีความรู้เรื่องการลดต้นทุนอยู่แล้วแต่ขาดความรู้เรื่องการตลาด ภาครัฐต้องกำหนดเจ้าหน้าที่เพื่อสนับสนุนความรู้เรื่องตลาดให้กับกลุ่ม เป็นต้น

3) การตั้งเป้าหมายการเพิ่มขึ้นของแปลงใหญ่ในแต่ละปี เป็นการทำให้การดำเนินงานกลุ่มมาแปลงใหญ่ต้องเกิดขึ้นทุกปี ทั้งที่กลุ่มที่จัดตั้งอยู่แล้วยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้การดำเนินการไม่เป็นรูปธรรม ผลลัพธ์ที่เกิดจากแปลงใหญ่ จึงกลายเป็นแค่จำนวนกลุ่มที่เกิดขึ้น มากกว่าผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นควรค่อย ๆ พัฒนาแปลงที่มีอยู่ให้เกิดความเข้มแข็งและจึงขยายพื้นที่ไปสู่พื้นที่ข้างเคียง โดยอาจเพิ่มจำนวนสมาชิกจากกลุ่มเดิมที่มีอยู่และเพิ่มพื้นที่

4) การกำหนดภารกิจกรมในด้านการให้ความรู้กับเกษตรกรในด้านต่าง ๆ ต้องถูกกำหนดจากการร่วมแสดงความคิดเห็นจากเกษตรกรที่เป็นสมาชิกกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ เพราะกิจกรรมต้องตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มด้วย ที่ผ่านมามีการกำหนดกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ ทำให้ผลการอบรมเกษตรกรก็ไม่ได้นำไปใช้

5) ควรกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายให้เอื้อต่อกลุ่มมาแปลงใหญ่ให้สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ เช่น การสนับสนุนงบประมาณให้กลุ่มสามารถดำเนินงานในลักษณะของเอกชน หรืออาจกำหนดให้เกิดกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ภาคส่วน คือ ภาครัฐ เอกชน และประชาชน

3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ภาคปฏิบัติ จากผลการวิจัยทั้งหมด ผู้วิจัยได้ประมวลผลจากข้อค้นพบมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ โดยใช้ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการมาแปลงใหญ่ ในจังหวัดชัยนาทมี 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านธรรมาภิบาล

1) *หลักประสิทธิผล* ควรมีเป้าหมายของการดำเนินงานของกลุ่มที่ชัดเจนเกี่ยวกับการลดต้นทุนการผลิต การเพิ่มผลผลิต ต้องลดได้เท่าไรและเพิ่มได้เท่าไร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งมีการติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2) *หลักประสิทธิภาพ* ควรมีการติดตาม กำกับดูแลการบริหารโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความคุ้มค่าให้กับสมาชิกเมื่อเทียบกับเวลาของสมาชิกที่ใช้ร่วมกิจกรรม

3) *หลักการตอบสนอง* คณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่มนาแปลงใหญ่ ควรร่วมรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่ม เช่นการแก้ไขปัญหา และการตอบสนองความต้องการของสมาชิก เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้สมาชิกอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาด้านการเพิ่มรายได้

4) *หลักการรับผิดชอบ* คณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่ม ควรให้ความสำคัญ และร่วมกันรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ร่วมกันตั้งไว้

5) *หลักความโปร่งใส* ควรมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน เพื่อเอื้อต่อการตรวจสอบ และ ควรมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายให้ง่ายต่อการตรวจสอบจากสมาชิก พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานในทุกขั้นตอน

6) *หลักการมีส่วนร่วม* ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีช่องทางในการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การรับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกได้ร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารโครงการของกลุ่มในทุกระดับของการดำเนินงาน

7) *หลักการกระจายอำนาจ* ควรมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการด้วยการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยน และเพิ่มการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก โดยการจัดเวทีแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่มร่วมกัน

8) *หลักนิติธรรม* คณะกรรมการต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการดำเนินงานที่ชัดเจน และทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

9) *หลักความเสมอภาค* การบริหารงานของคณะกรรมการ ต้องเน้นกระจายผลประโยชน์ให้กับสมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ เน้นให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม

10) *หลักมุ่งเน้นฉันทามติ* ในการหาข้อตกลงใดๆ คณะกรรมการต้องคำนึงถึงประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิด โดยเฉพาะสมาชิกที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการตัดสินใจของคณะกรรมการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการตัดสินใจ

3.2.2 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1) ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ ในเรื่องวัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหาร ของกลุ่มให้ชัดเจนครบถ้วน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการเป็นสมาชิก และเมื่อมีการกำหนดกฎระเบียบของกลุ่มแล้วต้องมีการประกาศเพื่อให้สมาชิกรับทราบอย่างทั่วถึง

2) การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร กิจกรรมของกลุ่มที่จัดขึ้น ต้องเป็นกิจกรรมที่เน้นการลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มผลผลิตที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกเห็นถึงประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม

3) ความคาดหวังของเกษตรกร คณะกรรมการต้องทราบถึงความคาดหวังของสมาชิกในด้าน ลดต้นทุน เพิ่มรายได้ เพิ่มผลผลิต เพื่อจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิก โดยวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงความคาดหวังของสมาชิก อาจให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและประมวลความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อกำหนดกิจกรรมที่ตอบสนอง

4) ความพร้อมของเกษตรกร ในการจัดกิจกรรมของกลุ่ม ขั้นตอนการกำหนดเวลาในการดำเนินกิจกรรม ต้องทราบถึงข้อมูลของสมาชิกในด้านเวลาว่างของสมาชิก สภาวะเศรษฐกิจของสมาชิกเพราะหากจัดกิจกรรมที่มีช่วงเวลาไม่ตรงกับเวลาว่างของสมาชิกจะทำให้สมาชิกไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆได้ เพราะถ้าจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องจะทำให้กิจกรรมไม่บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

3.2.3 ด้านภาวะผู้นำ

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรม คณะกรรมการควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์และกิจกรรมที่ตรงต่อความต้องการของสมาชิก

2) คณะกรรมการต้องทำงานอย่างเต็มที่ โดยยึดหลักการทำประโยชน์ให้กับส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน และทำงานด้วยความเสียสละ

3) คณะกรรมการต้องทำงานด้วยความมุ่งมั่นที่จะพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

4) คณะกรรมการต้องบริหารงานด้วยการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน เพื่อปรับการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของสมาชิก

5) คณะกรรมการต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิก ด้วยการทำงานที่โปร่งใส สามารถให้สมาชิกตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลา

3.2.4 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานในพื้นที่

1) กระบวนการสั่งการของหน่วยงานภาครัฐต้องกระชับ ชัดเจน ลดขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และสื่อสารได้ชัดเจนระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาครัฐ และระหว่างกลุ่มเกษตรกรกับหน่วยงานภาครัฐ เพราะในปัจจุบันการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนาแปลงใหญ่ ยังทำงานแบบลำดับชั้นจากบนลงล่าง โดยมีการสั่งการแบบขั้นตอนจากหน่วยงานข้างบนสู่ระดับพื้นที่ แทนที่จะทำงานแบบพี่เลี้ยงที่หน่วยงานพี่เลี้ยงสามารถตัดสินใจได้เอง

2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มนาแปลงใหญ่ในพื้นที่ มากกว่าตอบสนองตัวชี้วัด เพราะที่ผ่านมาตัวชี้วัดในการดำเนินงานกลุ่มนาแปลงใหญ่ถูกกำหนดจากหน่วยงานของภาครัฐ ซึ่งบางตัวชี้วัดก็ไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่ม เช่น ต้องมีการลดต้นทุนอย่างน้อยไร่ละ 1,500 บาท ซึ่งในบางพื้นที่อาจไม่สามารถทำได้เพราะมีปัจจัยที่เอื้อต่อการผลิตที่แตกต่างกัน

3) กลุ่มนาแปลงใหญ่ต้องเป็นผู้กำหนดความต้องการของตนเอง และเสนอให้หน่วยงานภาครัฐทราบถึงความต้องการของกลุ่ม หลังจากนั้นต้องมีการประชุมร่วมระหว่างภาครัฐกับกลุ่มฯ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของกลุ่ม และร่วมกันกำหนดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการของกลุ่มฯ

4) ยกเลิกการกำหนดการจัดกิจกรรมของหน่วยงานราชการ เพราะการจัดกิจกรรมของกลุ่มฯ ถูกกำหนดจากหน่วยงานภาครัฐ เมื่อกิจกรรมถูกกำหนดในเรื่องการให้ความรู้ ระยะเวลา และวันที่ จากหน่วยงานภาครัฐแล้ว แต่ผลออกมาพบว่ากลุ่มฯ ไม่มีความพร้อม และระยะเวลาที่ไม่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม จะทำให้การดำเนินกิจกรรมนั้นล้มเหลวได้ ดังนั้นการกำหนดกิจกรรม การดำเนินงาน ต้องร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับกลุ่มฯ อย่างชัดเจน

3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาวิจัยเชิงลึกในเรื่องเดียวกัน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบ เพื่อจะได้ข้อมูลที่รอบด้าน และนำมาเป็นประโยชน์ในการดำเนินโครงการต่างๆที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

2) ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ในจังหวัดใกล้เคียง และแปลงใหญ่ที่มีกิจกรรมที่แตกต่างกัน เช่น แปลงใหญ่เลี้ยงปลุสัตว์ แปลงใหญ่ประมง เพื่อให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของแต่ละพื้นที่มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม

3) ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความเข้มแข็งของกลุ่ม
นาแปลงใหญ่ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการวางแผน เพื่อเกิดทิศทางการส่งเสริม และ
พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดความยั่งยืน
ของกลุ่ม





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559). *คู่มือการดำเนินงานระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่*
ชัยนาท กรมส่งเสริมการเกษตร. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2560
จาก <https://www.doae.go.th/doae>.
- กัมปนาท เพ็ญสุภา, ภูมิศักดิ์ ราศรี. (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร: 2557). สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2560
จาก http://www.oae.go.th/ewt_news.php?nid=17495&filename=index.s.
- จุมพล หนีวนาวิช. (2553). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่าง*
ของไทย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชินรัตน์ สมสืบ (2556) “รัฐศาสตร์กับการมีส่วนร่วม” ใน *ประมวลสารชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และ*
หลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
- ธรรมมาธิราช.
- ไชยา ยี่มิวิไล. (2557). *พัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารรัฐกิจจากอดีตสู่ปัจจุบันและ*
อนาคต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทัชเชษฐ์ นิยมสุข. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลในเขต*
ปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยศึกษิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2556). “ทิศทางแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสารชุดวิชา*
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์.(หน่วยที่ 15). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณต์. (2540). “การปฏิรูปภาคราชการสู่สภาพที่พึงปรารถนา: ทำอย่างไร ใคร
- รับผิดชอบ” *วารสารข้าราชการ*, 42(2): 24-43.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2553). “การศึกษานโยบายสาธารณะของไทย : กรณีศึกษานโยบายการ
- บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ใน *ประมวลสาระวิชา นโยบายสาธารณะ.* (หน่วยที่ 8)
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2550). เครื่องมือและเทคนิคของการจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสาร*
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 20(2): 40-59.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *องค์กรและการปกครอง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยาหลักการประยุกต์และกรณีศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ลกรุ๊ป.
- ปัญญา นามศิริพงศ์พันธ์. (2549). *ความสามารถด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพ
ชุมชนของหัวหน้าสถานีนอมนาย จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล. (2558). *ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับ
สังคมไทย*. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2560, จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web>.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *บริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันพระปกเกล้า.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: Organizational Behavior in the 21st
Century*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: เจริญศิลป์.
- ไพรวลัย เคนพรม. (2558). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546.
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ.2556-2561.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2543). *การบริหารโครงการ*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ดาว.
- มณกร มนูญศาสตร์สาทร. (2559). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประยูร ศรีประสาธน์และคณะ. (2556). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2547). “การวิจัยประเมินผลโครงการ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการ
วางแผนนโยบายโครงการและการบริหารโครงการ เล่มที่ 2*. (หน่วยที่ 13)
(พิมพ์ครั้งที่ 13). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ขงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี:
สำนักพิมพ์ปัญญาทัศน์.
- เยาว์ศิริราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). *การประเมินโครงการแนวคิดและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ พลิกเคชั่น จำกัด
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ.
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556) *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: บพิศการพิมพ์.
- วิเชียร วิทญ์อุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและเท็กส์.
- วัชริน สินธวานนท์. (2546). *ผลของโปรแกรมพัฒนาทีมงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานเป็น
ทีม และความพึงพอใจในงาน ของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธาณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วันดี บุญเสนาะ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกองทุนหมู่บ้าน
และชุมชนเมืองของจังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2541). *การประเมินผลระบบเปิด*. กรุงเทพฯ: สมาคม
รัฐประศาสนศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระและไซเท็กส์.
- ศรีนวล สถิตวิทยานันท์ (2547). *การบริหารจัดการองค์กรพยาบาลสู่ธรรมาภิบาล*. *วารสารพยาบาล
มสธ.* 1, (สิงหาคม): 15-22.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง
- สถาบันพระปกเกล้า. (2546). *รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาวิจัยและเผยแพร่
- สุรีพร นวลละออง (2556) *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลองของประชาชน
ตำบลคลองพระอุดม อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

- สมศักดิ์ รักร้อย. (2552). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สุนิตสา พรหมเดชะ. (2557). *การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). เกษตรศาสตร์และสหกรณ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรพร เลี่ยนสลาย. (2553). “การประเมินผลโครงการ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นโยบายสาธารณะ หน่วยที่ 14* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2541). *การประเมินผลโครงการ: หลักการและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). “ภาวะผู้นำ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (หน่วยที่ 5-8). พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2553). *แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.opcd.go.th>.
- สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชัยนาท. (2560). ใน “เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการติดตามกำกับดูแลการบริหารจัดการข้าวระดับจังหวัด จังหวัดชัยนาท”. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2560. จาก <http://www.socgg.soc.go.th/History2.htm>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-2555)*.
- ยุพาพร รูปงาม. (2545). *การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ*. (ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เยาว์ศิริราชวัลย์ วิบูลย์ศรี. (2542). *การประเมินโครงการแนวคิดและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อดิศักดิ์ เทพาศิริ. (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเกษตรของสำนักงานเกษตร อำเภอนองกศรี จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อรทัย ก๊กผล. (2546). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในมูลนิธิปริญญาโทนักบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำไพ สว่างศรี. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนตลาดสามชุกร้อยปี อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Brown. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Hertzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (2010). *The motivation to work*. New Brunswick, NJ: Transaction Pub.
- Wysocki Robert K. (2014) *Effective project management : Traditional agile, extreme*. Indianapolis, Indiana : John Wiley & sons.
- Schermerhorn, John R., Jr., James G.Hunt and Richard N. Osborn. (2003). *Organization Behavior. (8th Edition)*. New York: John Wiley & Sons.
- Tomas Will H. (2012) *The basic of project evaluation and lessons learned*. Boca Raton, Philadelphia: Tayler & Francis Group.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่

กรณีศึกษา: กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท ตลอดทั้งปัญหา อุปสรรค และเสนอแนะกลยุทธ์ในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

3. โปรดอ่านคำชี้แจงในแบบสอบถามโดยละเอียดและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน รวมถึงร่วมแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ เพราะคำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมาก ในการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กรณีศึกษา: กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมคำในช่องว่าง ตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ.....ปี

3. อาชีพหลักของท่านที่ทำรายได้มากที่สุด

() เกษตรกรรม

() รับจ้างรายเดือน

() รับจ้างทั่วไป

รายวัน () ค้าขาย

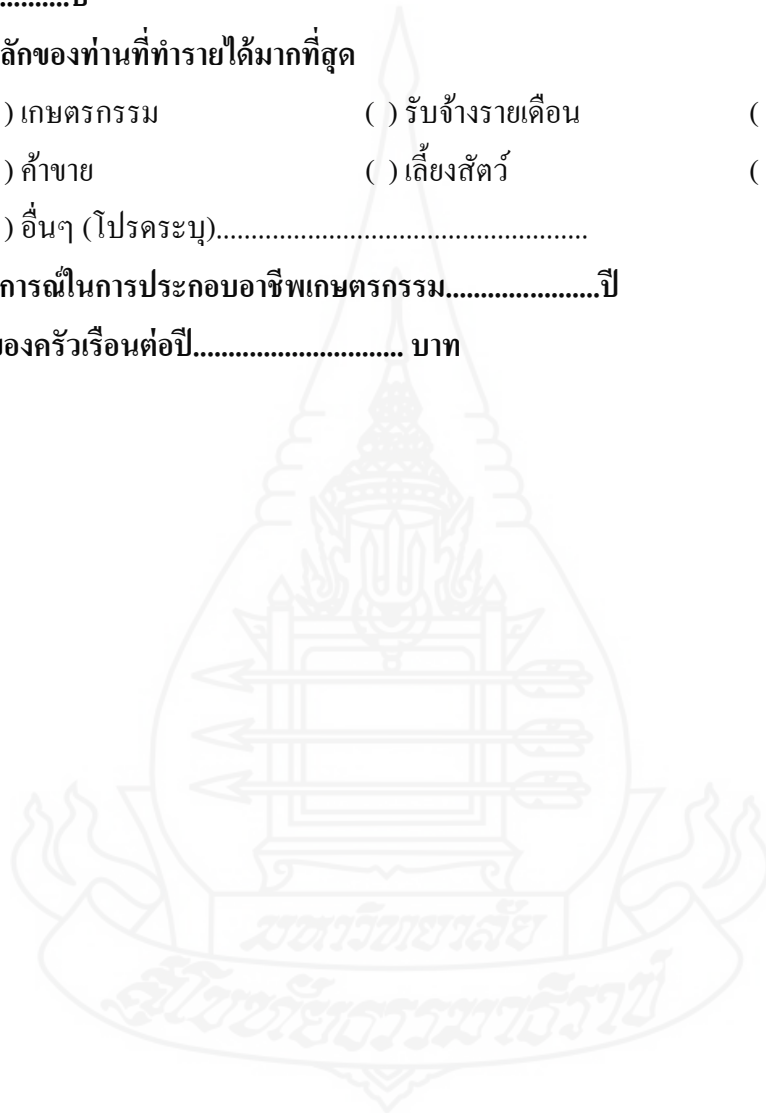
() เลี้ยงสัตว์

() ธุรกิจกิจส่วนตัว

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม.....ปี

5. รายได้ของครัวเรือนต่อปี..... บาท



ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่:

กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 = มากที่สุด ระดับ 4 = มาก ระดับ 3 = ปานกลาง ระดับ 2 = น้อย ระดับ 1 = น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยส่วนบุคคล					
ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร					
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่ในเรื่องลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพการผลิต					
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ของการร่วมเป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่					
3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบการบริหารงานกลุ่มนาแปลงใหญ่					
4. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารของการจัดตั้งกลุ่มนาแปลงใหญ่อย่างครบถ้วน					
5. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มนาแปลงใหญ่					
การเห็นประโยชน์ของเกษตรกร					
6. การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ต้นทุนการผลิตของท่านลดลง					
7. การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ผลผลิตของท่านเพิ่มมากขึ้น					
8. การเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ทำให้ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้น					
9. ท่านคิดว่า ท่านคิดถูกต้องที่ได้เป็นสมาชิกนาแปลงใหญ่					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความคาดหวังของเกษตรกร					
10 กลุ่มนาแปลงใหญ่จะช่วยให้ท่านสามารถลดต้นทุนการผลิตได้					
11 ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถทำให้ราคาผลผลิตเพิ่มมากขึ้น					
12 ท่านคิดว่ากลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถสร้างความรู้ให้ท่านได้นำไปปรับใช้ได้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพ					
ความพร้อมของเกษตรกร					
13 ท่านมีเวลาว่างจากการประกอบอาชีพทำให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ได้					
14 ในปัจจุบันท่านมีทุนเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ					
ปัจจัยการบริหารโครงการ					
การวางแผนโครงการ					
15 กลุ่มนาแปลงใหญ่กำหนดวัตถุประสงค์ได้ตรงต่อความต้องการของท่าน					
16 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีแผนงานกิจกรรม ที่ตอบสนองตามความต้องการของท่าน					
17 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีการกำหนดแผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน					
การนำโครงการไปปฏิบัติ					
18 คณะกรรมการมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่					
19 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน					
20 คณะกรรมการได้นำแผนงานกิจกรรมไปปฏิบัติตามที่กำหนดไว้					
21 กลุ่มนาแปลงใหญ่มีทรัพยากรที่ครบถ้วน พร้อมใช้ในการจัดกิจกรรม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การควบคุมโครงการ					
22 มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนิน แผนงาน กิจกรรมอย่างชัดเจน					
23 การดำเนินแผนงาน กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
24 คณะกรรมการมีการติดตามผลการดำเนินงาน ของกลุ่มนาแปลงใหญ่					
การประเมินผลโครงการ					
25 มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนิน โครงการ					
26 คณะกรรมการมีการสรุปผลการดำเนิน โครงการและ ชี้แจงให้ท่านทราบ					
การปรับปรุงแก้ไขโครงการ					
27 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอแนวทางใน การปรับปรุงแก้ไขกิจกรรม					
28 คณะกรรมการมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน กิจกรรมให้เกิด ความเหมาะสม					
ปัจจัยแรงจูงใจ					
ปัจจัยจูงใจ					
29 วัตถุประสงค์ของโครงการทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมเป็น สมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่					
30 หลังจากท่านเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่แล้ว ท่านได้รับ ประโยชน์จากกลุ่มตามที่ท่านตั้งความหวังไว้					
31 กิจกรรมของนาแปลงใหญ่ที่ท่านได้เข้าร่วม ส่งผลที่ดีต่อ การประกอบอาชีพเกษตรกรกรรมของท่าน					
ปัจจัยสุขวิทยา					
32 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพของท่าน หลังจากได้เข้า ร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่					
33 การจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความเหมาะสมทำ ให้ท่านได้รับประโยชน์					
34 เพื่อนสมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
35 สถานที่ในการจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่มีความ พร้อมและเหมาะสม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม					
36 คณะกรรมการให้ความสำคัญต่อความคิดของท่าน					
37 คณะกรรมการสามารถรวมแนวคิดของสมาชิกให้เป็นหนึ่งเดียว					
38 คณะกรรมการได้กระตุ้นให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม					
39 คณะกรรมการใช้การตัดสินใจตามมติของที่ประชุม					
ผู้นำการแลกเปลี่ยน					
40 มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน					
41 คณะกรรมการเน้นการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก					
ผู้นำตามสถานการณ์					
42 คณะกรรมการกลุ่มนำแปลงใหญ่สามารถนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้					
43 คณะกรรมการกลุ่มนำแปลงใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
44 คณะกรรมการกลุ่มนำแปลงใหญ่สามารถปรับกิจกรรมให้ตรงกับสถานการณ์ได้					
ผู้นำมุ่งความสำเร็จ					
45 คณะกรรมการมีการตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน					
46 คณะกรรมการสร้างความเชื่อมั่นให้กับท่าน ที่จะพาท่านไปสู่เป้าหมายของโครงการ					
ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง					
47 คณะกรรมการกลุ่มนำแปลงใหญ่ทำงานคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับสมาชิกของกลุ่ม					
48 คณะกรรมการกลุ่มนำแปลงใหญ่มีความเสียสละ ทำงานโดยเน้นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
49 คณะกรรมการกลุ่มนำแปลงใหญ่มีการรับฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน					
50 คณะกรรมการกลุ่มนำแปลงใหญ่บริหารงานได้อย่างเหมาะสม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยธรรมาภิบาล					
หลักประสิทธิผล					
51 การดำเนินงานของกลุ่มนําแปลงใหญ่ สามารถทําให้ ทํานลดต้นทุนการผลิตได้					
52 การดำเนินงานของกลุ่มนําแปลงใหญ่ สามารถทําให้ท่านเพิ่ม ผลผลิตได้					
หลักประสิทธิภาพ					
53 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่มนําแปลงใหญ่มี ความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาที่ท่านได้ใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรม					
54 ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมนําแปลงใหญ่ ของท่านมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ท่านได้รับ					
55 คณะกรรมการมีการกำกับดูแลการบริหาร โครงการเป็นอย่างดี					
หลักการตอบสนอง					
56 การดำเนินงานของกลุ่มนําแปลงใหญ่ทําให้ท่านมีรายได้เพิ่ม					
หลักการรับผิดชอบ					
57 คณะกรรมการดำเนินงานทํางานด้วยความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของสมาชิก					
หลักความโปร่งใส					
58 คณะกรรมการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สมาชิก สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน					
หลักการมีส่วนร่วม					
59 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
หลักการกระจายอำนาจ					
60 คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการดำเนินโครงการ					
หลักนิติธรรม					
61 คณะกรรมการบริหารงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ กลุ่มนําแปลงใหญ่อย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ					
หลักความเสมอภาค					
62 การบริหารงานของคณะกรรมการคํานึงถึงผลประโยชน์ ของสมาชิกอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน					
หลักมุ่งเน้นจันทามติ					
63 ในการหาข้อตกลงร่วมกันคณะกรรมการตัดสินใจเพื่อให้เกิดเป็น ประโยชน์ต่อสมาชิก					

ส่วนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหาร โครงการนาแปลงใหญ่ ภูมิศึกษา:

กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 = มากที่สุด ระดับ 4 = มาก ระดับ 3 = ปานกลาง ระดับ 2 = น้อย ระดับ 1 = น้อยที่สุด

รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
ร่วมคิด					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมใหญ่ของกลุ่มฯ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ปัญหา ความต้องการ เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมของกลุ่มฯ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของกลุ่มนาแปลงใหญ่					
ร่วมวางแผน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่มฯ					
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆของกลุ่มฯ					
6. ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการใช้งบประมาณกลุ่ม					
ร่วมตัดสินใจ					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานของกลุ่ม					
8. ท่านได้ร่วมในการเลือกคณะกรรมการในการบริหารงานของกลุ่มฯ					
ร่วมดำเนินงาน					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการวางหุ้น เพื่อเป็นทุนการดำเนินงานของกลุ่มฯ					
10. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่					
11. ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการ การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มฯ					
ร่วมรับผลประโยชน์					
12. ท่านได้รับประโยชน์จากการบริหารงาน/กิจกรรมของกลุ่มฯ					
13. ท่านได้รับปัจจัยต่างๆ เช่น ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ ของกลุ่มฯ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ					
14. กิจกรรมที่ท่านเข้าร่วมกลุ่มนาแปลงใหญ่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาของท่านได้					
ร่วมประเมินผล					
15. ท่านได้ติดตามการทำงานของคณะกรรมการกลุ่มฯ					
16. ท่านรับทราบรายงานต่างๆ ของกลุ่มฯอย่างสม่ำเสมอ					
17. ท่านได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกับสมาชิกคนอื่นๆเพื่อติดตามโครงการและแก้ไขปัญหา					
18. ในที่ประชุมท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความให้สมบูรณ์ตรงตามความคิดเห็นและความต้องการของท่าน

1. ท่านคิดว่าการส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรในรูปแบบนาแปลงใหญ่มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สิ่งที่ภาครัฐได้สนับสนุนให้กับกลุ่มนาแปลงใหญ่ของท่าน เช่น ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า กระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของกลุ่มนาแปลงใหญ่ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกลุ่มนาแปลงใหญ่ของท่านมีด้านใดบ้างและตรงความต้องการของท่านหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการขนาดใหญ่:
กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง: แบบสัมภาษณ์นี้มี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

ขอความกรุณาตอบข้อคำถามให้ครบถ้วน รวมถึงร่วมแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะ เพราะคำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมาก ในการส่งเสริม และพัฒนาการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่ กรณีศึกษา : กลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ จังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....
เวลา.....น. ถึงน. สถานที่.....
สถานะภาพผู้ถูกสัมภาษณ์.....เพศ.....อายุ.....
ระดับการศึกษา.....อาชีพ.....อายุงานในการประกอบอาชีพ.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการบริหารโครงการนาแปลงใหญ่จังหวัดชัยนาท

ประเด็นคำถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 การกำหนดนโยบายนาแปลงใหญ่ ที่เน้นให้เกษตรกรรวมตัวกันในการผลิตสินค้าเกษตร เพื่อให้ท่านสามารถลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพสินค้า ท่านคิดว่านโยบายมีความเหมาะสมและสามารถช่วยแก้ปัญหาให้กับท่านได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

ข้อที่ 2 สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนให้กับกลุ่มของท่านในการดำเนินกิจกรรม เช่น ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

ข้อที่ 3 ในการดำเนินการ โครงการนาแปลงใหญ่ในฤดูกาลที่ผ่านมา กิจกรรมที่กลุ่มของท่าน ได้ดำเนินการ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

ข้อที่ 4 ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มนาแปลงใหญ่ไปใช้ในการ ประกอบอาชีพหรือไม่ ถ้านำไปใช้ๆด้านใดบ้าง และมีประโยชน์ต่อท่านอย่างไร



ภาคผนวก ค

คำสัมภาษณ์พิธีกรอนบาช



ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach

จากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach ของตัวแปรปัจจัยด้านส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อที่ 1-14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	14

2. ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach ของตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารโครงการ

แบบสอบถามข้อที่ 15-28

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แบบสอบถามข้อที่ 29-35

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	7

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

แบบสอบถามข้อที่ 36-50

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านธรรมาภิบาล

แบบสอบถามข้อที่ 51-63

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	13

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วม

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 1-18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	18

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายชนกร กลิ่นนาค
วัน เดือน ปี เกิด	10 ธันวาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	116 หมู่ที่ 14 ตำบลเสื่อโฮก อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2550–2560 ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 14 ตำบลเสื่อโฮก อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 รบ.บ. (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้ใหญ่บ้าน

