

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยและอภิปรายผลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) ลักษณะพื้นฐานบางประการทาง ด้านสังคมและเศรษฐกิจของผู้บริหารหน่วยงาน 2) ระดับการร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงาน ตามบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด 3) ระดับความถี่เห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะของผู้บริหารหน่วยงานต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงาน เกษตรและสหกรณ์จังหวัด 4) เปรียบเทียบระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีลักษณะ พื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ และระดับการร่วมปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ต่อบทบาทและการ ดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน รายละเอียด ผลการวิจัยแต่ละส่วนมีดังนี้

4.1 ลักษณะพื้นฐานบางประการทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของผู้บริหารหน่วยงาน

ลักษณะพื้นฐานบางประการทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของผู้บริหารหน่วยงาน รวม ผลการวิจัยแยกอธิบายในแต่ละเรื่องได้ดังนี้ (ตารางที่ 2)

(1) เพศ พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 91.1 เป็นชาย ส่วนที่เป็น น้อยละ 8.9 เป็นหญิง

(2) อายุ พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 33.1 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.9 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี และร้อยละ 25.0 มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ที่เหลือน้อยร้อยละ 10.0 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 31.6 ปี สูงที่สุด 59 ปี และต่ำที่สุด 33 ปี

(3) อายุราชการ พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 36.3 มีอายุราชการระหว่าง 25-30 ปี รองลงมาร้อยละ 32.5 มีอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ส่วนที่เหลือร้อยละ 31.2 มีอายุราชการ น้อยกว่า 25 ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 27.1 ปี สูงที่สุด 10 ปี และต่ำที่สุด 8 ปี

(4) ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุร้อยละ 35.0 เป็นตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ หัวหน้าสถานี หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าศูนย์ หัวหน้านิคมสหกรณ์ และผู้อำนวยการ ร้อยละ 30.0 เป็นผู้อำนวยการประมงจังหวัด ร้อยละ 8.8 เป็นผู้อำนวยการปลัดจังหวัดและปลัดจังหวัดเขตบริการ ร้อยละ 8.1 เป็นตำแหน่งเกษตรจังหวัด สหกรณ์จังหวัด และหัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดิน เท่ากับ

ร้อยละ 7.5 เป็นตำแหน่งป่าไม้จังหวัด
ชลประทาน

ร้อยละ 6.3 เป็นตำแหน่งนายช่างหัวหน้าโครงการ

(5) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 38.1 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่ำกว่า 5 ปี รองลงมาร้อยละ 23.8 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารระหว่าง 5-10 ปี และร้อยละ 20.0 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารระหว่าง 11-15 ปี ส่วนที่เหลือร้อยละ 18.1 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารมากกว่า 15 ปี โดยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารเฉลี่ย 8.9 ปี สูงสุด 28 ปี ต่ำสุด 1 ปี

(6) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 65.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 27.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ที่เหลือร้อยละ 6.3 และ 1.2 จบการศึกษาระดับอื่นๆ และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ตามลำดับ

(7) สถานที่จบการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 83.1 จบการศึกษาระดับชั้นสูงสุดภายในประเทศ และร้อยละ 16.9 จบการศึกษาระดับชั้นสูงสุดจากต่างประเทศ

(8) การสังกัดส่วนราชการ พบว่าผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนกลาง เป็นร้อยละ 50.6 และ 49.4 ตามลำดับ

(9) อัตราเงินเดือน พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 34.4 มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท และระหว่าง 25,000-30,000 บาท เท่ากัน ที่เหลือร้อยละ 31.3 มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท โดยมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 26,809.70 บาท สูงสุด 38,720 บาท และต่ำสุด 12,000 บาท

ข้อมูลสภาพสังคมและเศรษฐกิจของผู้บริหารหน่วยงาน ได้จากแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ที่ได้รับคืนที่สมบูรณ์ 100 ชุด (67.7%) เนื่องจากบางหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานสังกัดราชการส่วนกลางบางส่วนตั้งอยู่ในอำเภอรอบนอก จึงยากต่อการจัดส่งคืนและการติดตาม จำนวนผู้บริหารหน่วยงานที่เป็นหญิงน้อยมาก เพราะส่วนมากจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานตรวจสอบบัญชี สหกรณ์ อายุและอายุราชการของผู้บริหารหน่วยงานบางรายค่อนข้างน้อยนั้นเป็นผู้จบการศึกษาทางสายสัตวแพทย์

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารหน่วยงาน จําแนกตามลักษณะพื้นฐานบางประการ
ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ลักษณะพื้นฐานด้านสังคมและเศรษฐกิจ		จำนวน	ร้อยละ
		(N=160)	
เพศ	ชาย	147	91.1
	หญิง	13	8.9
อายุ	ต่ำกว่า 45 ปี	10	10.0
	45-50 ปี	31	31.9
	51-55 ปี	53	33.1
	มากกว่า 56 ปี	40	25.0
อายุราชการ	ต่ำกว่า 25 ปี	50	31.1
	25-30 ปี	52	36.4
	มากกว่า 30 ปี	52	32.5
	เฉลี่ย 27.1 ปี สูงสุด 10 ปี จํานวน 3 ปี		
ตำแหน่ง	เกษตรจังหวัด	13	8.1
	ปลุ่ศตว้จังหวัด	14	8.8
	ประมงจังหวัด	15	9.4
	ป่าไม้จังหวัด	12	7.5
	สหกรณ์จังหวัด	13	8.1
	ปฏิรูปที่ดินจังหวัด	14	8.8
	เกษตรจังหวัดหน้โครงการชลประทาน (จังหวัด)	10	6.3
	หัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดิน (จังหวัด)	13	8.1
	ตำแหน่งอื่นๆ	56	35.0
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	61	38.1
	5-10 ปี	38	23.8
	11-15 ปี	32	20.0
	มากกว่า 16 ปี	29	18.1
	เฉลี่ย 8.9 ปี สูงสุด 28 ปี จํานวน 1 ปี		

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารหน่วยงาน จำแนกตามลักษณะพื้นฐานบางประการ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ (ต่อ)

ลักษณะพื้นฐานด้านสังคมและเศรษฐกิจ	จำนวน (N=160)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	104	65.0
ปริญญาโท	44	27.5
ปริญญาเอก	2	1.2
อื่นๆ	10	6.3
สถานประกอบการศึกษาขั้นสูงสุด		
ในประเทศ	133	83.1
ต่างประเทศ	27	16.9
การสังกัดส่วนราชการ		
ราชการส่วนภูมิภาค	81	50.6
ราชการส่วนกลาง	79	49.4
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 25,000 บาท	55	34.4
25,000 - 30,000 บาท	55	34.4
มากกว่า 30,000 บาท	50	31.2
เฉลี่ย: 26,809.70 บาท สูงสุด 38,720 บาท ค่าสุด 12,000 บาท		

4.2 ระดับการร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงาน ตามบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

ระดับการร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงาน ตามบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ประกอบด้วย 1) การร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด 2) การร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการระดับจังหวัด 3) การร่วมปฏิบัติงานในเรื่องการประชุมและเวทีเพื่อการติดต่อโดยทางหนังสือราชการ พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานมีระดับการร่วมปฏิบัติงานเป็นมาโดยตลอด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.01 แยกข้อเท็จจริงได้ดังนี้ (ตารางที่ 3)

๑) การร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะอนุกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด ผู้บริหารหน่วยงานมีระดับการร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งในทุกระดับเกี่ยวกับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะอนุกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด เรื่องลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (๑) ร่วมจัดทำและปรับแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ทั้งแผนประจำปีและแผนระยะยาวของจังหวัด ($\bar{X} = 2.06$) เพราะว่าเป็นภารกิจที่มีการตั้งการบังคับจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และจังหวัด โดยกำหนดว่าต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด (๒) ร่วมดำเนินการกลั่นกรองและเสนอข้อคิดเห็นแก่คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) ในการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ($X = 2.00$) และ (๓) ร่วมติดตามประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด ($X = 1.99$)

๒) การร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัด ผู้บริหารหน่วยงานมีระดับการร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งในทุกระดับเกี่ยวกับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัด เรื่องลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (๑) ร่วมประสานงาน กำกับ ดูแล และแก้ไขปัญหาค่าเป็นงานในระดับพื้นที่ภายใต้แผนปฏิบัติการระดับและระบบการผลิตการเกษตร หรือโครงการอื่นๆที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์อนุมัติ ($\bar{X} = 2.18$) เพราะว่าเป็นปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรเป็นการจูงใจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งอยู่ในแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒) ร่วมพิจารณาขอเสนอแผนสินเชื่อเกษตรกรรมที่มีเงินกู้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ($X = 1.94$) และ (๓) ร่วมพิจารณาขอเสนอสินเชื่อของเกษตรกรรายที่ได้อะไรบ้างขอมาจากคณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ แต่ไม่ได้รับอนุมัติสินเชื่อ ตามขอ. ทำนี้เพื่อใช้ในการพิจารณาดังกล่าวถือเป็นข้อยุติ ($X = 1.58$)

๓) การร่วมปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประชุมและการได้รับการติดต่อโดยทางหนังสือราชการ ผู้บริหารหน่วยงานมีระดับการร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ๑ ประเด็นใน ๑ ประเด็น ประกอบ ดังนี้ การได้รับการติดต่อโดยทางหนังสือราชการ ($X = 2.51$) เพราะหนังสือราชการผู้บริหารหน่วยงานได้มีความประสงค์สั่งการด้วยตัวเอง ที่เหลือ ๘ ประเด็น ผู้บริหารหน่วยงานมีระดับการร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งในโอกาส เรื่องลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (๑) ประชุมเกี่ยวกับการจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร ($\bar{X} = 2.38$) (๒) ประชุมเกี่ยวกับทางราชการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ($X = 2.34$) (๓) ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด ($X = 2.16$) (๔) ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.11$)

- (5) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.03$)
 (6) ประชุมคณะทำงานพัฒนาข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด ($\bar{X} = 1.85$) (7)
 ประชุมคณะทำงานติดตามนิเทศโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตร ($\bar{X} = 1.74$) และ (8) ประชุมคณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์การเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด ($\bar{X} = 1.73$)

ตารางที่ 3 ระดับการร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงาน ตามบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

ลักษณะการเข้าร่วมปฏิบัติงาน	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับการร่วม ปฏิบัติงาน
คณะกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด	1.93	0.61	เป็นบางโอกาส
- ร่วมจัดทำและปรับแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ทั้งแผนประจำปีและแผนระยะยาวของจังหวัด	2.06	0.99	เป็นบางโอกาส
- ร่วมดำเนินการกลั่นกรองและเสนอข้อคิดเห็นแก่คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.)	2.00	1.26	เป็นบางโอกาส
- ร่วมติดตามประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.)	1.88	1.30	เป็นบางโอกาส
คณะกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัด	1.80	0.68	เป็นบางโอกาส
- ร่วมประสานงาน กำกับ ดูแล และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในระดับพื้นที่ภายใต้แผนปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตร และแผนหรือโครงการอื่นๆที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มอบหมาย	2.18	0.99	เป็นบางโอกาส
- ร่วมพิจารณาเห็นชอบแผนสืบเนื่องโครงการที่มีวงเงินกู้เกิน 250,000 บาท	1.64	1.20	เป็นบางโอกาส

ตารางที่ 3 ระดับการร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงาน ตามบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด (ต่อ)

ลักษณะการเข้าร่วมปฏิบัติงาน	Mean (X)	S.D.	ระดับการร่วม ปฏิบัติงาน
.. ร่วมพิจารณาแผนสืบเชื้อของเกษตรกร รายที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุ- กรรมการพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ แล้ว แต่ไม่ได้รับอนุมัติสินเชื่อจาก ธกส. ทั้งนี้เพื่อในการพิจารณาดังกล่าวถือเป็น ข้อยุติ	1.58	1.19	เป็นบางโอกาส
การประชุมและการได้รับการติดต่อทางหนังสือ ราชการ	2.02	0.42	เป็นบางโอกาส
- การได้รับการติดต่อโดยทางหนังสือ จากหน่วยงานสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัด	2.51	0.56	อยู่ในระดับน้อย
- ประชุมเพื่อเตรียมการจัดกิจกรรมสำคัญ ของจังหวัด	2.38	1.06	เป็นบางโอกาส
- ประชุมเกี่ยวกับภาวการณ์ตรวจราชการของ รัฐมนตรีว่าการ รัฐมนตรีช่วยว่าการ ปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	2.34	0.74	เป็นบางโอกาส
- ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารพัฒนา การเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด	2.16	1.13	เป็นบางโอกาส
- ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาการ เกษตรระดับจังหวัด	2.11	0.99	เป็นบางโอกาส
- ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาเกษตร ภาคเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด	2.03	0.91	เป็นบางโอกาส
- ประชุมคณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์ การเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด	1.75	0.81	เป็นบางโอกาส

และสหกรณ์ ($\bar{X} = 3.56$) ที่เหลือ 2 ประเด็น ผู้บริหารหน่วยงานไม่แน่ใจในบทบาทด้านการวางแผน คือ (1) ปรับแผนปฏิบัติการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ($\bar{X} = 3.42$) (2) จัดทำคำของบประมาณประจำปี ($\bar{X} = 3.28$)

2) บทบาทด้านการประสานงาน พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานเห็นด้วยในทุกประเด็นเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด ($\bar{X} = 4.16$) เพราะวก่อนที่จะมีการจัดตั้งสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนั้น แต่ละหน่วยงานต้องติดต่อกับจังหวัดเอง และเมื่อมีการจัดตั้งหน่วยงานนี้แล้ว ทำให้การร่วมมือจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัดเกิดความสะดวกรวดเร็วและเป็นเอกภาพ (2) ประสานการตรวจราชการของปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ($\bar{X} = 4.06$) (3) ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการ และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ($\bar{X} = 3.95$) (4) ประสานแผนปฏิบัติและประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่ ตามแผน/งาน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ($\bar{X} = 3.77$) (5) ประสานการตรวจราชการของหน่วยงานราชการต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ ๑ : ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

บทบาทของสำนักงาน	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การวางแผน	3.58	0.89	เห็นด้วย
วิเคราะห์และจัดการแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนารัฐบาล	3.74	1.32	เห็นด้วย
วิเคราะห์และจัดการแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี	3.74	1.31	เห็นด้วย
จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาการ เกษตรและสหกรณ์ประจำปี	3.68	1.45	เห็นด้วย
จัดทำแผนงานพัฒนาจังหวัดประจำปี	3.61	1.15	เห็นด้วย
วิเคราะห์และจัดการนโยบายที่สหกรณ์	3.59	1.30	เห็นด้วย
วิเคราะห์และจัดการนโยบายของรัฐบาลและ ของหน่วยงานราชการและสหกรณ์	3.56	1.21	เห็นด้วย
วิเคราะห์และจัดการนโยบายการเกษตร	3.42	1.32	เห็นด้วย
วิเคราะห์และจัดการนโยบายจังหวัด			

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและ
สหกรณ์จังหวัด (ต่อ)

บทบาทของสำนักงาน	Mean (X)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- จัดทำคำของบประมาณประจำปี	3.28	1.48	ไม่แน่ใจ
การประสานงาน	3.86	0.81	เห็นด้วย
- ประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของ จังหวัด	4.16	1.31	เห็นด้วย
- ประสานการตรวจราชการของปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	4.09	1.01	เห็นด้วย
- ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรี ว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	3.95	0.99	เห็นด้วย
- ประสานแผนปฏิบัติงานและประสานการ ปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผน/งาน/ โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ภายในจังหวัด	3.77	1.22	เห็นด้วย
- ประสานการตรวจราชการของผ่าน ราชการระดับจังหวัด	3.61	1.32	เห็นด้วย
เฉลี่ย	3.64	0.79	เห็นด้วย

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 = เห็นด้วย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 = ไม่แน่ใจ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 = ไม่เห็นด้วย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3.2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็น 2) เป้าหมายการดำเนินงาน 5 ประเด็น 3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ประเด็น และ 5) โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 แยกอธิบายได้ดังนี้ (ตารางที่ 5)

1) วัตถุประสงค์ของงาน ผู้บริหารหน่วยงานเห็นด้วยในเรื่องเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็นใน 3 ประเด็น เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด ($\bar{X} = 3.88$) เพราะว่ามีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดแล้ว ทำให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัดเกิดเป็นรูปธรรมและชัดเจน (2) เพื่อให้เป็นกรรมการจังหวัด และเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการเกษตร ($\bar{X} = 3.51$) ที่เหลือ 1 ประเด็น ผู้บริหารหน่วยงานให้ความเห็นที่ไม่แน่ใจ คือ เพื่อการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด ($\bar{X} = 3.50$)

2) เป้าหมายการดำเนินงาน ผู้บริหารหน่วยงานเห็นด้วยในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงาน 3 ประเด็น เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) เพื่อให้มีจุดประสานงานที่แน่นอนและถาวร ($\bar{X} = 4.01$) เพราะว่ามีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดแล้ว ทำให้มีหน่วยงานกลางที่ประสานดำเนินงานเกี่ยวกับแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ทำให้ง่ายและสะดวกต่อการติดตาม-และมีการประสานร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (2) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (3) เพื่อให้งานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพ และเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.69$) ประเด็นที่เหลือผู้บริหารหน่วยงานให้ความเห็นที่ไม่แน่ใจ คือ (1) เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนจากหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบในระดับจังหวัดโดยาวร ($\bar{X} = 3.43$) (2) เพื่อจัดปัญหาการมีที่ปรึกษาจากกรมเกษตรและสหกรณ์ และเปิดโอกาสให้กระทรวงเดียวกันได้อย่างเด็ดขาด ($\bar{X} = 3.23$)

3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารหน่วยงานเห็นด้วยในทุกประเด็นเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) เก็บศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด ($\bar{X} = 4.24$) เพราะว่าเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการเกษตรและสหกรณ์ทั้งหมดของ

จังหวัดให้อยู่ในหน่วยงานเดียวที่ง่ายต่อการใช้ประโยชน์ ซึ่งแต่ก่อนข้อมูลจะขอย่อยตามหน่วยงานต่างๆที่ยากต่อการใช้ประโยชน์ (2) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงาน การเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ($X = 3.95$) (3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการ เกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ($\bar{X} = 3.83$) (4) กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน (5) ปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.78$)

4) กลยุทธ์การดำเนินงาน ผู้บริหารหน่วยงานเห็นด้วยในทุกประเด็น เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) เน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ ($\bar{X} = 3.92$) เพราะว่าการ ปฏิบัติงานในพื้นที่หลายโครงการมีหลายหน่วยงานเข้าไปดำเนินงาน การปฏิบัติงานเป็นคณะจะ ทำให้เกิดการประสานร่วมมือ การผสมผสานบุคลากร เครื่องมือ เงินทุน เทคโนโลยี ส่งผลให้การ ดำเนินงานโครงการนั้นๆบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (2) ให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจธรรมชาติที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ และเน้นการปรับโครงสร้างการผลิต เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตร ($X = 3.90$) และ (3) ใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานและ การเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด ($\bar{X} = 3.73$)

5) โครงสร้างและอัตราค่าจ้างราชการ ผู้บริหารหน่วยงานเห็นด้วยในประเด็น โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน ($\bar{X} = 3.47$) เพราะว่าการดูแลอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ สำนักรงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดแล้ว การมีโครงสร้างเพียง 2 ฝ่าย 4 งาน ก็จะสามารถ ปฏิบัติงานได้ และไม่เบียดเบียนประเด็นอัตราค่าจ้างราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตร และสหกรณ์จังหวัด

การดำเนินงานของสำนักงาน	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
โครงสร้างของงาน	3.48	0.94	เห็นด้วย
- เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด	3.48	1.10	เห็นด้วย
- เพื่อให้เป็นกรรมการจังหวัดเกษตรเพื่อที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดและ การเกษตร	3.53	1.28	เห็นด้วย

ตารางที่ 5 ระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตร
และสหกรณ์จังหวัด (ต่อ)

การดำเนินงานของสำนักงาน	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- เพื่อการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ใน ระดับจังหวัด	3.59	1.36	ไม่แน่ใจ
เป้าหมายการดำเนินงาน	3.62	0.89	เห็นด้วย
- เพื่อให้มีจุดประสานงาน/โครงการ ที่แน่นอนและชัดเจน	4.01	1.35	เห็นด้วย
- เพื่อให้เกิดขบวนการผสมผสานด้านการ เกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด	3.71	1.08	เห็นด้วย
- เพื่อทำให้หน่วยงานมีการควบคุมและ ตรวจสอบในระดับจังหวัดมีเอกภาพและ การดำเนินงานได้อย่างแท้จริง	3.69	1.11	เห็นด้วย
- เพื่อให้มีผู้รับทราบถึงนโยบายจาก หน่วยงานต้นสังกัดมาบอกตนเอง สามารถปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับ 94.44%	3.43	1.32	ไม่แน่ใจ
- เพื่อจะแก้ปัญหาการเป็นหัวหน้าส่วน ราชการหลายคน จะเป็นอิสระใน การดำเนินงานได้หรือไม่ถึงขนาด	3.38	1.32	ไม่แน่ใจ
อำนาจหน้าที่มีความรับผิดชอบ	3.85	0.73	เห็นด้วย
- เป็นศูนย์กลางในการประสานและสหกรณ์ ระดับจังหวัด	4.27	1.37	เห็นด้วย
- จัดทำเอกสารและรายงานทั้งแบบและแบบ อิเล็กทรอนิกส์และสามารถติดตามไป ตามได้	3.99	1.37	เห็นด้วย
- จัดทำเอกสารระเบียบการส่วนราชการ กรมและสหกรณ์ภายในจังหวัด	3.72	1.37	เห็นด้วย

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตร และสหกรณ์จังหวัด (ต่อ)

การดำเนินงานของสำนักงาน	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.78	1.45	เห็นด้วย
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	3.78	1.36	เห็นด้วย
กลยุทธ์การดำเนินงาน	3.71	0.94	เห็นด้วย
- เน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ	3.92	1.61	เห็นด้วย
- ให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกรโดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับความสามารถของพื้นที่ เน้นการปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตร	3.90	1.13	เห็นด้วย
- ใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด	3.73	0.91	เห็นด้วย
โครงสร้างและอัตราจ้างราชการ	3.59	1.14	เห็นด้วย
- โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 1 งาน	3.67	1.72	เห็นด้วย
- อัตราจ้างราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง	3.50	1.84	ไม่เห็นด้วย
เฉลี่ย	3.63	0.72	เห็นด้วย

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 = เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 = ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 = ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3.3 เหตุผลและข้อเสนอแนะของผู้บริหารหน่วยงานที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับ

บทบาทและกระดำนงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

ผู้บริหารหน่วยงานมีความไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยในหลายๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด พร้อมทั้งระบุเหตุผลและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 6 กล่าวคือ

บทบาทด้านการวางแผน

1) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 41.13 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับบทบาทการจัดทำแผนปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้เหตุผลว่าบทบาทนี้ขาดความชัดเจน เนื่องจากหลายหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่แล้ว และร้อยละ 28.75 ให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้สำนักงานวิเคราะห์ศึกษาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนของสำนักงานเอง

2) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 40.0 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยในเรื่องการจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี โดยให้เหตุผลว่าบทบาทนี้เป็นการเพิ่มขั้นตอน ทำให้การทำงานล่าช้า และร้อยละ 33.75 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้สำนักงานจัดทำงบประมาณสนับสนุนไปให้ภาครัฐที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกับ

3) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 36.37 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับบทบาทการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีและการเกษตรและสหกรณ์ประจำปี โดยให้เหตุผลว่าบทบาทนี้เป็นการเพิ่มขั้นตอนและทำให้มีความล่าช้า และร้อยละ 32.5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้แต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีด้วยตนเอง แล้วจึงส่งสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

บทบาทด้านการประสานงาน

1) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 30.63 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับบทบาทการประสานการตรวจราชการของส่วนราชการกลางสังกัด ให้เหตุผลว่าบทบาทนี้ไม่ได้กำหนดขอบเขตของบทบาทที่ชัดเจน และร้อยละ 25.63 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สำนักงานควรประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างๆในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์

2) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 27.5 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยในบทบาทการปฏิบัติงานการเกษตรและสหกรณ์ โดยผู้สัมภาษณ์ได้รับข้อเสนอแนะ/งาน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์จากหน่วยงานอื่น โดยให้เหตุผลว่ามีการเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงานของสำนักงาน และควรทำให้มีความล่าช้า เนื่องจากเป็นการเพิ่มปริมาณงาน และร้อยละ 36.25 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้สำนักงานกำหนดแผนประสานเฉพาะโครงการที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของงาน

1) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 36.88 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของงานเพื่อการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ระดับจังหวัด ให้การพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์บรรลุผลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล ให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้เหตุผลว่าบุคลากรขาดเจตจำนง เนื่องจากสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดไม่ทันเหตุการณ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาหน่วยงานอื่น และร้อยละ 36.88 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีบทบาทในฐานะผู้บังคับบัญชาสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ต่างๆในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัด

2) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 20.0 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด ได้ให้เหตุผลว่าไม่ได้กำหนดให้จะต้องประสานงานกันแล้ว และร้อยละ 20.0 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเท่านั้น

เป้าหมายการดำเนินงาน

1) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 48.00 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือปัญหาการมีฐานะยากลำบากทางการเกษตร และเป็นอิสระต่อกันภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยให้เหตุผลว่าสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดยังเป็นหน่วยงานระดับกลางมีหน้าที่รับผิดชอบส่วนอื่นๆ และร้อยละ 18.75 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีบทบาทในฐานะผู้บังคับบัญชาส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัด

2) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 41.88 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้มีพื้นที่เกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดโดยกรม ได้ให้เหตุผลว่าแต่ละหน่วยงานมีขอบเขตงานของตนเอง และมีขีดความสามารถในการดำเนินงานได้เอง และร้อยละ 28.75 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรตั้งกรมเกษตรและสหกรณ์ที่มีผู้แทนจากทุกภาคส่วนมาพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจังหวัด

3) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 36.88 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดโดยมีเอกภาพและประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากดังนี้ ได้ให้เหตุผลว่าสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีหน้าที่เพียงเป็นผู้ประสานงาน และร้อยละ 36.88 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีผู้บังคับบัญชาส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัด

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 36.25 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเรื่องการกำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ให้เหตุผลว่าสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดไม่มีบทบาทในฐานะผู้บังคับบัญชาหน่วยงานอื่น และร้อยละ 23.13 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกันหรือโครงการนำร่อง

2) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 25.0 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเรื่องติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ได้ให้เหตุผลว่าแต่ละหน่วยงานมีงานติดตามและประเมินผลอยู่แล้ว และร้อยละ 20.00 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีหน้าที่ประสานงานด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด

กลยุทธ์การดำเนินงาน

1) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 30.63 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับกลยุทธ์การดำเนินงานเรื่องให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นของพื้นที่ เน้นการปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าเกษตร ได้ให้เหตุผลว่าสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีบทบาทในฐานะผู้ประสานงานกับภาคเกษตรกร กลยุทธ์การดำเนินงาน เรื่องนี้ควรเป็นเรื่องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และร้อยละ 20.00 ให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้เป็นหน้าที่ของคณะทำงานศูนย์ข้อมูลด้านเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด

2) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 30.63 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับกลยุทธ์การดำเนินงานเรื่องเน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ ได้ให้เหตุผลว่ามีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีงานหลักเป็นของตนเองอยู่แล้ว อาจทำให้งานยุ่งยากล่าช้า และร้อยละ 26.98 ให้ข้อเสนอแนะว่า หากปฏิบัติงานเป็นคณะควรเน้นเฉพาะโครงการที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือโครงการนำร่อง

โครงสร้างและอัตราค่าจ้างราชการ

1) ผู้บริหารหน่วยงานร้อยละ 25.00 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับโครงสร้างและอัตราค่าจ้างราชการเรื่องอัตราค่าจ้างเกษตรกรแบบ 12 ตามขั้น ได้ให้เหตุผลว่าอัตราค่าจ้างเกษตรกรมีผลบังคับไปเมื่อเริ่มมีเกษตรกรรวม และร้อยละ 26.63 ให้ข้อเสนอแนะว่า สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดควรมีอัตราค่าจ้างเกษตรกรร้อยละ 25-30 ตามขั้น

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของคู่มือบริหารงานตาม จำนวนตามแหล่งข้อมูลที่ไม่แบ่งและไม่เก็บด้วย และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขที่เกี่ยวกับ

บทบาทและภารกิจด้านบริหารงานส่วนกลาง						
บทบาทและภารกิจด้านบริหารงาน	ในแง่ใจและไม่เห็นด้วย		การปรับปรุงแก้ไข			
	เหตุผล	จำนวน (N=160)	ร้อยละ	จำนวน (N=160)	ร้อยละ	
- วิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคม จังหวัด	แต่จะเห็นว่าควรมีงานจัด	50	31.25	ควรปรับปรุงระเบียบเพื่อ	44	27.50
	กำหนดอยู่แล้ว สำนักงาน เกษตรและสหกรณ์จังหวัด ขาดแคลนบุคลากรด้านนี้			ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เขามีสวนรวมดำเนินการ		
- วิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลด้านสังคมจังหวัด 3 ปี	แต่จะเห็นว่าควรมีงานจัด	44	27.50	ควรปรับปรุงระเบียบเพื่อ	47	29.38
	กำหนดอยู่แล้ว สำนักงาน เกษตรและสหกรณ์จังหวัด ขาดแคลนบุคลากรด้านนี้			ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เขามีสวนรวมดำเนินการ		
- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านสังคม	สำนักงานเกษตรและ	43	26.80	ควรปรับปรุงระเบียบเพื่อ	43	26.88
	สหกรณ์จังหวัดมีอัตรา กำลังน้อยเมื่อเทียบกับ ปริมาณงาน			ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เขามีสวนรวมดำเนินการ		

ตารางที่ ๓ จำนวน และร้อยละของผู้มีทัศนคติเชิงบวก จำนวนคะแนนเหตุการณ์ที่ไม่พอใจและไม่เห็นด้วย และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับระบบการดูแลผู้ถูกคุมขังในเรือนจำ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากผู้ถูกคุมขังในเรือนจำ	ไม่พอใจและไม่เห็นด้วย		การปรับปรุงแก้ไข		
	เหตุผล	จำนวน (N=160)	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ จำนวน (N=160) ร้อยละ	
ข้อเสนอแนะด้านการระงับเหตุ					
- ประสบความสำเร็จในการควบคุมดูแลผู้ถูกคุมขัง	ไม่ทันตามขอบเขตของบทบาทที่ไว้ชัดเจน	49	30.63	สำนักงานกรมและสหกรณ์จังหวัดควรประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของสำนักงานกรมและสหกรณ์จังหวัด	41 25.63
ข้อเสนอแนะด้านการดูแล					
- การจัดการปัญหาผู้ถูกคุมขัง	ขาดการช่วยเหลือ	69	41.13	ควรให้สำนักงานกรมและสหกรณ์กรมและสหกรณ์ช่วยเหลือ	48 28.75
- ทรัพยากรไม่เพียงพอ	ขาดการช่วยเหลือ	69	41.13	หาแนวทางปฏิบัติที่ดีชัดเจน	
	ขาดการช่วยเหลือ	69	41.13	ขอสำนักงานกรม	

การที่... ส่วน... ของ... จำนวนตามเหตุผลที่ไม่พอใจและไม่ชอบ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ
 ระบบคณะกรรมการดำเนินงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นจากผู้บริหารงาน	ไม่พอใจและไม่เห็นด้วย		การปรับปรุงแก้ไข	
	การพูด	จำนวน (N=100)	ข้อเสนอแนะ	จำนวน ร้อยละ (N=160)
การให้คำปรึกษาและแนะนำประจำปี	เป็นการเพิ่มขั้นตอน ทำให้การทำงานล่าช้า	64	การให้คำแนะนำและ สหกรณ์จังหวัดจัดหา ประมาณมาสนับสนุนใน โครงการที่มีหลายส่วน ราชการปฏิบัติงานรวมกัน	54 33.75
การจัดทำแบบฟอร์มปฏิบัติงานของ คณะกรรมการระดับปี	เป็นการเพิ่มขั้นตอนและ ทำให้งานล่าช้า	59	การให้แต่ละหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องดำเนินงานกัน แล้วแจ้งสำนักงานเกษตร และสหกรณ์จังหวัด	52 32.5
-จัดทำแบบฟอร์มใบขอจัดกลุ่มเกษตรกร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ทั้งงานต่างๆเกิดความ สับสน เนื่องจากนโยบาย จะถูกส่งไปถึงถึงมีการ ต่าง ๆ	58	ควรดำเนินการประสานการ จัดทำแผนนโยบายของ รัฐบาลและของกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	49 30.63

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงาน จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ไม่พอใจและไม่เห็นด้วย และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับบทบาทและงานสำคัญงานของสำนักงาน (๑๐)

บทบาทและงานสำคัญงาน	ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย		การปรับปรุงแก้ไข	
	เหตุผล	จำนวน (N=๑๐)	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=๑๐)
- ปรับแบบปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรเกษตรและ สหกรณ์ประจำปี	เกิดความล่าช้า เนื่องจาก สำนักงานเกษตรและ สหกรณ์จังหวัดต้อง รับผิดชอบแบบปฏิบัติ และของศูนย์ฯ ด้วย	58	ควรมีแผนเฉพาะการปรับแบบ ปฏิบัติงานเกษตรพัฒนาการ เกษตรและสหกรณ์ประจำปีที มีการดำเนินงานหลากหลาย ส่วนราชการปฏิบัติร่วมกัน	46
- ประสานงานกับศูนย์ส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน/วิสาหกิจ การพัฒนาและสหกรณ์อำเภอ	เป็นการส่งเสริมเกษตร ปฏิบัติงานของสำนักงาน เกษตรและสหกรณ์อำเภอ จัดทำโครงการต่าง จากปีงบประมาณเดิม	44	ควรมีส่วนร่วมเกษตร สหกรณ์จังหวัดสำนักงาน ประสานเฉพาะโครงการที่ หลายส่วนราชการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	42

4๖

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารฝ่ายงาน จำนวนตามเหตุผลที่ไม่พอใจและไม่เห็นด้วย และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ
บทบาทและภาระล้นเกินของสำนักงาน (ต่อ)

บทบาทและภาระล้นเกินงาน	ไม่พอใจและไม่เห็นด้วย			การปรับปรุงแก้ไข		
	เหตุผล	จำนวน (N=160)	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=160)	ร้อยละ
- รับผิดชอบการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด	ไม่ทันตามระยะเวลาของ แผนที่ใช้เดิม	31	19.3๘	ควรประสานการจัดกิจกรรม ที่สำคัญของจังหวัดในส่วน ของการเกษตรและสาธารณสุข	30	18.75
- รับผิดชอบการประสานงานของวิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมและ สมาคม	เป็นภาระเพิ่มข้อมูลเมต ด้า ซึ่งทำให้งานล่าช้า	26	16.2๕	ควรมีการประสานงานการ ตรวจสอบการจดทะเบียนโครงการ วิสาหกิจส่วนราชการปฏิบัติ ร่วมกัน	18	11.25
- รับผิดชอบการส่งเสริมการปลูกองุ่น และผู้ประกอบการรายย่อย	เป็นภาระเพิ่มต้นทุนการ ผลิต ซึ่งทำให้ต้นทุนสูง	13	7.๖0	ควรมีการประสานงานการ ตรวจสอบการจดทะเบียนโครงการ วิสาหกิจส่วนราชการปฏิบัติ ร่วมกัน	20	12.50

ตารางที่ ๓ จำนวน และ รายละเอียดของปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวนตามกลุ่มที่ไม่แก้ไข และ แก้ไขแล้ว และ ข้อเสนอแนะโดยการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ
 การวางแผนและดำเนินการด้านเงินงาน (ต่อ)

ข้อบกพร่องการปฏิบัติงาน	ไม่แก้ไขและไม่เพียงพอ		การปรับปรุงแก้ไข	
	เหตุผล	จำนวน (N=1๗๖)	ข้อเสนอแนะ	จำนวน ร้อยละ (N=1๗๖)
วัตถุประสงค์ของงาน				
- เพื่อการกระจายอำนาจของผู้ที่ระดับจังหวัด การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงินการคลัง แบบที่ส่งเสริมการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ภาพรวมโดยรวม	ขาดความชัดเจน เรื่อง การดำเนินงานและ การเชื่อมโยงกับ หน่วยงานอื่น	5๐	การให้สำนักงานเกษตรและ สหกรณ์จังหวัดมีบทบาทใน ฐานะผู้บังคับบัญชาส่วน ราชการและหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ในจังหวัด	21 13.13
	ไม่มีการชี้แจงคำสั่ง และดำเนินการเรื่อง	๒2	ควรให้มีการประสานงาน ระหว่างกรมต่างๆและรัฐ วิสาหกิจภายในจังหวัดเฉพาะ ที่เกี่ยวกับงานของสำนักงาน เกษตรและสหกรณ์เท่านั้น	28 17.50
	ไม่มีการประชุมหารือ และดำเนินการเรื่อง	๒2	ควรให้มีการประสานงาน ระหว่างกรมต่างๆและรัฐ วิสาหกิจภายในจังหวัดเฉพาะ ที่เกี่ยวกับงานของสำนักงาน เกษตรและสหกรณ์เท่านั้น	28 17.50
	ไม่มีการชี้แจงคำสั่ง และดำเนินการเรื่อง	๒2	ควรให้มีการประสานงาน ระหว่างกรมต่างๆและรัฐ วิสาหกิจภายในจังหวัดเฉพาะ ที่เกี่ยวกับงานของสำนักงาน เกษตรและสหกรณ์เท่านั้น	28 17.50

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้บริหารหน่วยงาน จำนวนตามระดับการศึกษา จำนวนและร้อยละในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ
บทบาทและภารกิจด้านนิเทศศาสตร์ (ต่อ)

บทบาทและภารกิจด้านนิเทศ	ในหน่วยงานต้นสังกัด			การปรับปรุงแก้ไข	
	เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน ร้อยละ
(N=๓๓)					
-เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจระดับและเป็นที่ปรึกษาของ	เพราะสำนักงานเกษตร	๑1	๓๓.๓๓	ควรรีบบนกิจกรรมการจังหวัด	2๕ ๗๖.๑3
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปางการเกษตร	และสหกรณ์จังหวัดปืบ			และเป็นพี่เลี้ยงของผู้นำ	
	หน่วยงานระดับจังหวัดที่ตน			ราชการจังหวัดด้านการเกษตร	
	เกี่ยวกับราชการส่วนภูมิภาค			ในฐานะผู้แทนกระทรวง	
	วัฒนธรรมและ			เกษตรและสหกรณ์	
เป้าหมายการดำเนินงาน					
-เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร	เกี่ยวกับเกษตรและ	๓๓	100%	ควรรีบบนงานเกษตรและ	30 90.9๑
งาน	การเกษตรและ			การจังหวัดจังหวัดปืบ	
โดยมีผู้เกี่ยวข้อง	หน่วยงานระดับจังหวัดที่ตน			ในฐานะพี่เลี้ยงกับเกษตรกร	
	เกี่ยวกับเกษตรและ			ทางการเกษตรและ	
	อื่นๆ			ในสำนักงานกระทรวงเกษตร	
				และสหกรณ์จังหวัด	

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ขาดเป้าหมาย จำนวนและ ร้อยละที่ใช้แบบจำลองไปเกินด้วย และข้อเสนอนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ

แบบทดสอบการคิดเงินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (๓๐)

แบบทดสอบการคิดเงินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	แบบจำลองที่มีข้อผิดพลาด		การปรับปรุงแก้ไข	
	ข้อผิดพลาด	จำนวน (N= ๓๐)	ร้อยละ	จำนวน (N=๓๐) ร้อยละ

อำนาจหน้าที่ตามหน้าที่ของตน

-การที่จ้าง จ.ส. และประกอบอาชีพปฏิบัติงาน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลาย	สำนักงานกรมสรรพากร	38	36.๕5	การประสานงานปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกับหรือโครงการนำร่อง	37	23.13
สำนักงานกรมสรรพากร	สำนักงานกรมสรรพากร	40	25.00	การให้ข้อมูลที่ประสานงาน, ด้านการติดตามประเมินผล การพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด	32	20.00
-ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ตามตัวชี้วัด	แต่จะนำข้อมูลมาจัดทำวิเคราะห์และประเมินผล อยู่แล้ว	24	21.25	การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นเฉพาะโครงการที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกันหรือโครงการนำร่อง		

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้รับบริการและงาน จำนวนตามกลุ่มที่แบ่งไว้ก่อน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับแบบสำรวจการรับรู้ปัญหาของกำนัน (๑๐)

ข้อมูลตามผลการดำเนินงาน	ไม่สนใจและไม่เห็นด้วย		การปรับปรุงแก้ไข	
	เหตุผล	จำนวน ร้อยละ (N=1๐๐)	ข้อเสนอแนะ	จำนวน ร้อยละ (N=1๐๐)
ลดภาระการดำเนินงาน --ไม่ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยกำลังด้านการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการเป็นสำคัญ เน้นการปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดกับเกษตรกร	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีบทบาทในฐานะผู้ประสานงาน การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานประเด็นนี้มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	49 30.๐3	ควรให้เป็นหน้าที่ของคณะทำงานศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด	32 20.00
--แบบสำรวจปัญหาและข้อเสนอแนะ	มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีงานหลักเป็นของตนเองอยู่แล้ว ทำให้แบบสำรวจซ้ำซ้อน	49 30.๐3	การปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการเฉพาะโครงการที่มีหลายส่วนปฏิบัติงานร่วมกัน หรือโครงการนำร่อง	43 26.88

การเก็บข้อมูลแบบเจาะลึก (กรณีศึกษา) จำนวน 2 ราย คือ (1) มีโครงสร้างขนาดเล็กเกิน (2) ไปเพื่อเทียบกับปริมาณงาน

การเก็บข้อมูลแบบเจาะลึก (ต่อ)

การเก็บข้อมูลแบบเจาะลึก	ในเชิงปริมาณ		ในเชิงคุณภาพ		การปรับปรุงแก้ไข	
	กรณีศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
การเก็บข้อมูลแบบเจาะลึก	กรณีศึกษา 2 ราย คือ (1) มีโครงสร้างขนาดเล็กเกิน (2) ไปเพื่อเทียบกับปริมาณงาน	48	26.80	โครงสร้างของสำนักงาน	45	28.13
	กรณีศึกษา 2 ราย คือ (1) มีโครงสร้างขนาดเล็กเกิน (2) ไปเพื่อเทียบกับปริมาณงาน	(N=100)		กรณีศึกษา 2 ราย คือ (1) มีโครงสร้างขนาดเล็กเกิน (2) ไปเพื่อเทียบกับปริมาณงาน		
	กรณีศึกษา 2 ราย คือ (1) มีโครงสร้างขนาดเล็กเกิน (2) ไปเพื่อเทียบกับปริมาณงาน			กรณีศึกษา 2 ราย คือ (1) มีโครงสร้างขนาดเล็กเกิน (2) ไปเพื่อเทียบกับปริมาณงาน		

2) ภูมิบริหารร้อยละ 26.80 ที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการเรื่องโครงสร้างที่ 2 ฝ่าย 3 งาน โดยให้เหตุผลว่าสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีโครงสร้างขนาดเล็กเกินไปเมื่อเทียบกับปริมาณงาน และร้อยละ 28.13 ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมี 6 ฝ่าย ประกอบด้วย (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (2) ฝ่ายประสานราชการ (3) ฝ่ายประสานการตรวจราชการ (4) ฝ่ายจัดการโครงการ (5) ฝ่ายเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (6) ฝ่ายข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์

4.4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.1.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทด้านการวางแผน 2) บทบาทด้านการประสานงาน 3) บทบาทการตรวจราชการของผู้บริหารหน่วยงานที่แตกต่างกับ 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 25 ปี 25-30 ปี และมากกว่า 30 ปี ผลการเปรียบเทียบได้ดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 15)

1) กรáfico ที่ 4.4.1 แสดงถึงระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทด้านการวางแผน 8 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการต่ำกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจโดยถูกประเมินเกี่ยวกับบทบาทด้านการวางแผนไว้ที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความพึงพอใจในระดับที่ค่อนข้างน้อย โดย (1) จัดทำแผนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด (2) จัดทำแผนและจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (3) จัดทำแผนการพัฒนาระดับจังหวัดประจำปี (4) จัดทำคำของบประมาณประจำปี (5) จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการดำเนินงานของเกษตรและสหกรณ์จังหวัดประจำปี (6) จัดทำแผนพัฒนาโครงการของรัฐบาลและของภาคีหน่วยงานเกษตรและสหกรณ์ (7) ปรับปรุงแผนปฏิบัติการและแผนการดำเนินงานของสำนักงานประจำปี (8) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัฒนาจังหวัดที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($\bar{X} = 3.83$) เนื่องจากว่าเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน สามารถช่วยให้ตัดสินใจได้ว่าประเด็นนี้เป็นแนวทางที่ถูกต้องชัดเจน

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทด้านการประสานงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับบทบาทด้านการวางแผน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) ประสานแผนปฏิบัติและประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ประสานการตรวจราชการของปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (4) ประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างจังหวัด (5) ประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด ซึ่งเป็นประเด็นที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็นของกลุ่มที่มีอายุราชการ 25-30 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 4.38$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมซึ่งต้องดำเนินการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัดเป็นประจำ จึงถือเป็นการกิจที่จำเป็นและสำคัญ

4.4.1.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานต่อค่าเฉลี่ยความของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน 2) เป้าหมายการดำเนินงาน 3) ลักษณะงานที่ควรรับผิดชอบ 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) งบประมาณและอัตราค่าจ้างบุคลากร จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ของผู้บริหารหน่วยงานที่ผลต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 25 ปี 25-30 ปี และมากกว่า 30 ปี ผลการวิจัยมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 2)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อวัตถุประสงค์ของงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อกำหนดอำนาจและหน้าที่ในระดับจังหวัด (2) เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมด้วยภายในจังหวัด (3) เพื่อให้มีการบูรณาการจังหวัดและเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการเกษตร

ในส่วนของประเด็นเพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆ และ รัฐบาลภายในจังหวัด ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มที่มีอายุราชการ 25-30 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($X = 4.03$) ทั้งนี้อาจเป็นกลุ่มของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งต้องมีการถือการปฏิบัติในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรโดยตรง ตามนโยบายของรัฐบาลและของจังหวัด ซึ่งการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ จะสามารถทำให้การดำเนินงานโครงการต่างๆ บรรลุเป้าหมาย

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ เป้าหมายการดำเนินงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อทำให้งานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพและเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง (2) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (3) เพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร (4) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนจากหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบงานแผนในระดับจังหวัดโดยตรง (5) เพื่อขจัดปัญหาการมีหัวหน้าส่วนราชการหลายคน และเป็นอิสระในกระทรวงเดียวกันได้อย่างเด็ดขาด

ในส่วนของประเด็นเพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($X = 4.06$) ทั้งนี้เพราะการมีประสบการณ์ในการทำงานมาอย่างยาวนาน ทำให้มองเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและชัดเจน ซึ่งสามารถจะทำให้การบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัดเกิดประสิทธิภาพ

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยที่กลุ่มอายุราชการมากกว่า 30 ปี และ 25-30 ปี เห็นด้วย ขณะที่กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 25 ปี ไม่นั่นใจ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับ .05 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 25 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่ามีประสบการณ์การทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อย จึงมีการเรียนรู้ได้เร็วกว่า ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผน

ปฏิบัติงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน (3) เป็นศูนย์ ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็น เกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหาร หน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) ให้ความสำคัญในการบริหาร งานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด (2) ให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่ และเน้นการปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตร (3) เน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ

ในส่วนของผู้ประเมินให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึง สภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่ และเน้นการปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อให้ สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตรที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($X = 4.13$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการมาก มี ประสบการณ์การทำงาน และเคยพบอุปสรรคปัญหาการผลิตและการตลาดจำหน่ายสินค้าของ เกษตรกรมาก จึงเห็นว่าการผลิตที่สอดคล้องกับทรัพยากรในพื้นที่และตลาดสินค้าการเกษตรเป็น ความจำเป็นและต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อโครงสร้างและอัตรากำลัง ข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ในทุกประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการในองค์กรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน (2) อัตรากำลังข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง

ในส่วนของผู้ประเมินโครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็นของกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($X = 3.88$) อาจเนื่อง มาจากผู้มีอายุราชการมากมีประสบการณ์มากกว่ากลุ่มอื่น จึงเห็นว่าการมีโครงสร้าง 2 ฝ่าย 4 งาน ก็สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.2.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน กับ ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทของ
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทด้านการวางแผน 2) บทบาท
ด้านการประสานงาน จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานที่แตกต่างกัน 9 กลุ่ม คือ เกษตร
จังหวัด ปลัดจังหวัด ปลัดอำเภอ ไร่จังหวัด สหกรณ์จังหวัด ปฏิรูปที่ดินจังหวัด นายช่าง
หัวหน้าโครงการชลประทาน หัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดิน และตำแหน่งอื่นๆ ผลการเปรียบเทียบมี
ดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 3)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ
บทบาทด้านการวางแผน 8 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับ
ความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับบทบาทด้านการวางแผนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1)
วิเคราะห์และจัดทําแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจังหวัด (2) วิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาจังหวัด 5 ปี (3) จัดทำแนวทางการพัฒนาจังหวัดประจำปี (4) จัดทำคำของบประมาณ
ประจำปี (5) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ประจำปี (6) จัดทำแผนงาน
นโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (7) ปรับปรุงแผนพัฒนาการเกษตรและ
สหกรณ์ภายในจังหวัด (8) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านอาหารและโภชนาการและสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของการเปรียบเทียบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการเกษตรและสหกรณ์
ประจำปี ที่ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเล็กน้อยมีปฏิรูปที่ดินจังหวัด สูงกว่า
ตำแหน่งอื่นอื่น (X = 4.50) เนื่องจากปฏิรูปที่ดินเป็นเขตที่รัฐบาลจัดให้มีการพัฒนา โดยมี
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินรับผิดชอบ หากมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการเกษตรและ
สหกรณ์ประจำปี จึงหมายถึงว่ามีงบประมาณสนับสนุน และจะสามารถทำให้การพัฒนาบรรลุ
เป้าหมาย

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ
บทบาทด้านการประสานงาน 6 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับ
ความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับบทบาทด้านการประสานงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันเกี่ยวกับประเด็น
ต่อไปนี้ (1) มีแผนแผนปฏิบัติการและประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผน/งาน/โครงการ

พัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ประสานการตรวจราชการของปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (4) ประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างสังกัด (5) ประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด ซึ่งเป็นประเด็นที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งประมงจังหวัด สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($\bar{X} = 4.60$) อาจเป็นเพราะประมงจังหวัดได้รับการติดต่อขอความร่วมมือ เช่น เรื่องพันธุ์ปลา จากจังหวัดบ่ออื่นๆ จึงเห็นว่าการมีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดดำเนินการประสานจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด จะก่อให้เกิดการประสานร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

4.4.2.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน 2) เป้าหมายการดำเนินงาน 3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน 5) โครงสร้างและกลไกการดำเนินงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารหน่วยงานที่แตกต่างกัน กลุ่ม คือ เกษตรจังหวัด ปลัดจังหวัด ประมงจังหวัด ป่าไม้จังหวัด สหกรณ์จังหวัด ปฏิรูปที่ดินจังหวัด นายช่างหัวหน้าโครงการชลประทาน หัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดิน และหัวหน้าส่วนราชการอื่นๆ ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 4)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน คือ วัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเป็นทุกประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อให้มีการขยายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด (2) เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆ และรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด (3) เพื่อให้เป็นภาพรวมจังหวัด และเป็นที่ยึดเหนี่ยวว่าราชการจังหวัดดำเนินการจนเสร็จ ซึ่งเป็นประเด็นที่ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน เกษตร หัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดินสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 4.54$) อาจเป็นเพราะสถานีพัฒนาที่ดินมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องอำนาจและสำคัญยิ่ง และเนื่องจากสถานีพัฒนาที่ดินเป็นราชการเก่าแก่มาตั้งแต่การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นกรมการจังหวัด และเป็นที่ปรึกษาและผู้นำราชการจังหวัดดำเนินการเกษตร - ป่าจะช่วยเหลือการปฏิบัติงานของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานีพัฒนาที่ดินเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานต่อเป้าหมายการดำเนินงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อทำให้งานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพและเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง (2) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (3) เพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร (4) เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนจากหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบแผนในระดับจังหวัดโดยตรง (5) เพื่อขจัดปัญหาการมีหัวหน้าส่วนราชการหลายคน และเป็นอิสระในกระทรวงเดียวกันได้อย่างเด็ดขาด

ในส่วนของประเด็นเพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งเกษตรจังหวัดสูงกว่าตำแหน่งอื่นๆ นั้น ($\bar{X} = 4.69$) เพราะว่าเกษตรจังหวัดเคยทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดชั่วคราวมาแล้ว จึงเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการบริหารงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัดต้องมีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร จะสามารถทำให้การบริหารงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่ออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานในโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน (3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (4) เป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของประเด็นเป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งเกษตรจังหวัดสูงกว่าตำแหน่งอื่นๆ นั้น ($\bar{X} = 4.90$) อาจเนื่องจากว่าหน่วยงานของกรมชลประทานต้องใช้ประโยชน์ข้อมูลการเกษตร และพบว่ากระจัดกระจายอยู่ในแต่ละหน่วยงาน จึงเห็นด้วยอย่างยิ่งว่ากรมชลประทานและสหกรณ์จังหวัดควรมีหน้าที่รับผิดชอบให้เป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด

4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ กลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ดังนี้ (1) ให้ความสำคัญเป็นหลักในการบริหารงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (2) ให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ และเน้นการปรับปรุงสร้างการผลิต เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตร (3) เน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ

ในส่วนของการประเมินการปฏิบัติงานเป็นคณะ ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งประมงจังหวัดสูงกว่าตำแหน่งอื่น (X = 4.40) อาจเนื่องจากสาเหตุที่ประมงจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเกษตรกร ย่อมเห็นว่าเกษตรกรมีความต้องการหลากหลาย ทั้งด้านพืช สัตว์ ประมง ดิน ปุ๋ย การทำงานเป็นคณะถือเป็นสหวิทยาการ จะสนองความต้องการของเกษตรกรได้ดียิ่ง

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน (2) อัตรากำลังข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง

โดยรวมแล้วระดับโครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงกว่าลักษณะอื่น (X = 4.63)

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน ต่อบทบาทและภารกิจด้านงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.3.1 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางบริหารราชการแตกต่างกัน ต่อบทบาทและภารกิจด้านงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

กรมการเรือนเทียบระดับสามารถเทียบของศูนย์บริหารแม่เตงาน ครอบคลุมของ
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) ประเภทค้ำจุนแรงงาน 2) ประเภท
ค้ำจุนการประสานงาน 3) ประเภทตามระยะเวลากการดำรงตำแหน่งของกรมการเรือนเทียบค้ำจุนกัน 4 กลุ่ม
คือ กลุ่มดำรงตำแหน่งของการบริหารน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ผล
การเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 5)

(๑) เปรียบเทียบกำหนดให้ระดับความถี่ของมอบริษัทหน่วยงาน ต่อ
บทบาทด้านภาระงานแบบ ๘ ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการดำรงตำแหน่งทางการ
บริหารแตกต่างกัน มีระดับความถี่เฉลี่ยในทุกประเด็นที่ซ้ำกับมติคณะกรรมการประเมินไม่มีความ
แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความถี่ในการดำเนินการ
ประเด็นใดก็ตามซ้ำกัน ได้แก่ (๑) วิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน (๒)
วิเคราะห์และจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือจัด ๖ ปี (๓) จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี (๔) จัดทำ
รายงานผลการปฏิบัติงานปี (๕) ผลักดันให้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคิด
ประจำปี (๖) ผลักดันให้มีการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากร และรวบรวมผลงานและความสำเร็จใน
เชิงวิจัย (๗) เปรียบเทียบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรและภาคีความร่วมมือ (๘) จัดทำแผน
ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานราชการรวมและสำนักงาน

ไม่ทราบของป่าละเมาะที่เกาะนัมปะละ ซึ่งจะมีนกยูงและนกเงือกอาศัยอยู่
ที่พบว่ามีผลสีเขียวและสีแดงสดที่ปลายของกลีบดอกสีขาวนวล มีขนยาวปกคลุม
ภายในของกลีบดอก มีกลิ่นหอมอ่อนๆ (N = 4.2) มีถิ่นอาศัยในป่าละเมาะ
บนเขา จึงที่พบนกเงือกป่าละเมาะมีความสำคัญซึ่งมีถิ่นอาศัยและนกยูงและนกเงือกอาศัยอยู่
ที่เกาะนัมปะละ

[illegible]

ตำแหน่งทางการบริหารมากกว่า 15 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($X = 4.48$) ทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้เคย
ร่วมกิจกรรมของจังหวัดมานาน จึงเห็นเป็นบทบาทที่จำเป็นและเป็นความสำคัญที่ห้องมีการ
ประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด

4.4.3.2 เปรียบเทียบระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการ
ดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน
2) เป้าหมายการดำเนินงาน 3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน
5) โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร
ของผู้บริหารหน่วยงานที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี
5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 6)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ
วัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการ
บริหารแตกต่างกัน มีระดับความถี่เห็นในทุกประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงานไม่มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความถี่เห็นในแต่ละ
ประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด (2) เพื่อให้เกิด
การประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด (3) เพื่อให้เกิดการบูรณาการจังหวัด
และเป็นที่ปรึกษาแก่ราชการจังหวัดด้านการเกษตร

ในส่วนของประเด็นเพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและ
รัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มที่มีระยะ
เวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารน้อยกว่า 15 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($X = 4.27$) เนื่องจาก
เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน พบปัญหาอุปสรรคและความต้องการของเกษตรกร
และผู้ประกอบการเป็นระยะ คือสภาพของพื้นที่ ซึ่งการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์จะบรรลุผลต้อง
อาศัยการบูรณาการ คือปัจจัยต่างๆที่จะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ
เป้าหมายการดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ทางการบริหารแตกต่างกัน มีระดับความถี่เห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ พบ ใน

ประเด็นเพื่อขจัดปัญหาการที่มีหัวหน้าส่วนราชการหลายคน และเป็นอิสระในกระทรวงเดียวกันได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งกำลังลดระดับความถี่เห็นของกลุ่มที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 11-15 ปี สูงกว่ากลุ่มมากกว่า 15 ปี 5-10 ปี และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี การทดสอบความแตกต่างโดยวิธีของการ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 11-15 ปี ระดับความถี่เห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 11-15 ปี มองเห็นความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพของการบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) เพื่อทำให้งานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัดมีเอกภาพและเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง (2) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (3) เพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร (4) เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงานหน่วยงานในนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบภายในระดับจังหวัดโดยตรง

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่ออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน มีระดับความถี่เห็นในประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความถี่เห็นเป็นอิสระและประจักษ์ใกล้เคียงกับ 'ไถ่บท' (1) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติร่วมกัน (3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (4) เป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของประเด็นเป็นศูนย์กลางข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด ถือว่าค่าเฉลี่ยระดับความถี่เห็นของผู้บริหารที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 11-15 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่น ($F = 4.52$) อาจเนื่องมาจากไม่ได้รู้ ข่งขัน หรือเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงของกรมการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัดไปก่อนแล้วแต่อย่างใด และอีกประการคือการงานของกลุ่มหน่วยงานต่างๆได้ที่เคยเป็นมา

4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ กลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทาง การบริหารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน ประเด็นใช้แผนหลักในการบริหารงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด ซึ่งค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของกลุ่มมากกว่า 15 ปี สูงกว่ากลุ่ม 11-15 ปี 5-10 ปี และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มระยะเวลา การดำรงตำแหน่งทางการบริหารมากกว่า 15 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับกลุ่มที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการบริหารมากกว่า 15 ปี มีประสบการณ์การบริหารงานมาก กว่ากลุ่มอื่น และมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายใน จังหวัด ต้องมีการประสานร่วมมือจากหลายหน่วยงาน แนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้ คือ การใช้ แผนเป็นหลักในการบริหาร เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีแผนของตนเองอยู่แล้ว ส่วนประเด็นที่ เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ (1) ให้ความสำคัญต่อการผลิตของ เกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่ เน้นการปรับ โครงสร้างการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าเกษตร

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งทางบริหารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ ในทุกประเด็นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมี ความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน (2) อัตรา กำลังข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง โดยทั้งสองประเด็นพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ บริหารหน่วยงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 11-15 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 3.97$)

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีการสังกัดส่วนราชการ แตกต่างกัน ต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.4.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีการสังกัด ส่วนราชการแตกต่างกัน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน คือบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทด้านการวางแผน 2) บทบาทด้านการประสานงาน จำแนกตามการสังกัดส่วนราชการที่แตกต่างกัน คือ ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนกลาง ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 7)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน คือบทบาทด้านการวางแผน 8 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนกลาง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี และทั้งผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนกลางต่างก็ให้ความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการของงบประมาณประจำปีเป็นเรื่องของแต่ละกรม เป็นการยากที่สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดจะปฏิบัติงานด้านนี้ได้ เนื่องจากสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดไม่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาหน่วยงานอื่น ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) วิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (2) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (3) จัดทำแนวทางการพัฒนาจังหวัดประจำปี (4) จัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนากองเกษตรและสหกรณ์ประจำปี (5) จัดทำแผนตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (6) ปรับปรุงแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (7) จัดทำแผนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน คือบทบาทด้านการประสานงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนกลาง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ประเด็น คือ (1) ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในประเด็นประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคสูงกว่าส่วนกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะราชการส่วนภูมิภาคได้รับการติดต่อประสานงานจากสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมากกว่าราชการส่วนกลาง เนื่องจากขึ้นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเช่นเดียวกัน (2) ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในประเด็นประสานการตรวจราชการของปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคสูงกว่าส่วนกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะราชการส่วนภูมิภาคมีโครงการพัฒนาการเกษตรที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมกว่าราชการส่วนกลาง (3) ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นประสานแผนปฏิบัติและประสานการ

ปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผน/งาน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคสูงกว่าส่วนกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะราชการส่วนภูมิภาคได้รับการติดต่อประสานงานมากกว่าราชการส่วนกลาง เนื่องจาก ราชการส่วนภูมิภาคมีการปฏิบัติงานกับเกษตรกรมากกว่า ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ (1) ประสิทธิภาพตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2) ประสิทธิภาพตรวจราชการของส่วนราชการต่างสังกัด

4.4.4.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีการสังกัด ส่วนราชการแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน 2) เป้าหมายการดำเนินงาน 3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน 5) โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนบุคลากรสังกัดส่วนราชการที่แตกต่างกันของผู้บริหาร 2 กลุ่ม คือ ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนกลาง ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 8)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ วัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดส่วนราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นในเรื่องวัตถุประสงค์ของงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด (2) เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆ และรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด (3) เพื่อให้เป็นภาพรวมจังหวัดและเป็นที่ยอมรับของผู้นำราชการจังหวัดด้านการเกษตร

ในส่วนของประเด็นเพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆ และรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัด ส่วนราชการส่วนภูมิภาคสูงกว่าส่วนกลางนั้น ($\bar{X} = 3.98$) เนื่องจากราชการส่วนภูมิภาคขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด มีแผนงานโครงการทั้งในส่วนของการทรงและจังหวัด เพื่อการพัฒนาความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น และการที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุผลนั้น จำเป็นต้องมีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆ และรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อเป้าหมายการดำเนินงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดส่วนราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในประเด็นเพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคสูงกว่าส่วนกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่สังกัดราชการส่วนภูมิภาคเห็นความสำคัญของหน่วยงานประสานแผน เนื่องจากมีแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวกับเกษตรกรในพื้นที่มาก และแต่ละหน่วยงานได้ทราบแผนพัฒนาการเกษตรของกันและกัน ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) เพื่อทำให้งานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพและเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง (2) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (3) เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนจากหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบแผนในระดับจังหวัดโดยตรง (4) เพื่อจัดปัญหาการมีหัวหน้าส่วนราชการหลายคน และเป็นอิสระในกระทรวงเดียวกันได้อย่างเด็ดขาด

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่ออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดส่วนราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นในเรื่องอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) กำกับ ควบคุม และประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน (3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (4) เป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของประเด็นเป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคสูงกว่าส่วนกลางนั้น ($\bar{X} = 4.26$) เป็นเพราะว่าราชการส่วนภูมิภาคส่วนมากแล้วมีแผนงานโครงการที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่มากกว่าส่วนกลาง ซึ่งการจัดทำแผนนั้นเรื่องข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญหลัก จึงเห็นด้วยที่จะให้มีข้อมูลของทุกหน่วยงานและทุกด้านมารวมอยู่ที่จุดเดียว ซึ่งง่ายต่อการใช้ประโยชน์

4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดส่วนราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่ เน้นการปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อ

ให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตร ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนกลางสูงกว่าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะราชการส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติโดยตรงเห็นว่า สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดไม่ใช่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเกษตรกร จึงไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ (1) ใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (2) เน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดส่วนราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 2 ประเด็น คือ (1) อัตรากำลังข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนกลางสูงกว่าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานใกล้ชิดเกษตรกร ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องใช้อัตรากำลังค่อนข้างมาก ทำให้ไม่แน่ใจในอัตรากำลังข้าราชการเพียง 12 ตำแหน่งว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ (2) โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดราชการส่วนกลางสูงกว่าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคทำงานใกล้ชิดกับเกษตรกรมากกว่าราชการส่วนกลางได้ประสบอุปสรรคปัญหาเกี่ยวกับการทำงานกับเกษตรกรซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านปริมาณและกิจกรรม จึงคิดว่าสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดน่าจะมีโครงสร้างที่ใหญ่กว่านี้

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัดแตกต่างกัน ต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.5.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัดแตกต่างกัน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทด้านการวางแผน 2) บทบาทด้านการประสานงาน จำแนกตามระดับการร่วมปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของผู้บริหาร 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย กลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 9)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ บทบาทด้านการวางแผน 8 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นจัดทำแผนตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มที่ไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยได้รับการติดต่อสื่อสารจากสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอยู่เป็นประจำ จึงรู้และเข้าใจในประเด็นนี้ ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) วิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (2) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (3) จัดทำแนวทางการพัฒนาจังหวัดประจำปี (4) จัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ประจำปี (5) จัดทำคำของบประมาณประจำปี (6) ปรับแผนปฏิบัติการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (7) จัดทำแผนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ บทบาทด้านการประสานงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อทุกประเด็นในเรื่องบทบาทการประสานงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) ประสานแผนปฏิบัติและประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผน/งาน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ประสานการตรวจราชการของปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (4) ประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างสังกัด (5) ประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด

ในส่วนของประเด็นประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยสูงกว่ากลุ่มอื่น (X = 4.43) ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้เข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัดอยู่เป็นประจำ และขาดหน่วยงานกลางในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นผู้ประสาน

กิจกรรมนี้ จึงมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างมากที่จะให้สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเป็นหน่วยงานประสานงาน

4.4.5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัดแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน 2) เป้าหมายการดำเนินงาน 3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน 5) โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัดที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มร่วมปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อย กลุ่มร่วมปฏิบัติงานบางโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 10)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อวัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในประเด็นเพื่อการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่าผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยได้รับการชี้แจงและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของงาน และจากการที่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด มองเห็นว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์นี้ได้ ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด (2) เพื่อเป็นกรรมการจังหวัด และเป็นที่ปรึกษาของผู้อำนวยการจังหวัดด้านการเกษตร

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อเป้าหมายการดำเนินงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นในเรื่องเป้าหมายการดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกันได้แก่ (1) เพื่อทำให้งานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพและเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง (2) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (3) เพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร (4) เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนจากหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบในระดับจังหวัดโดยตรง (5) เพื่อจัดปัญหาการมีหัวหน้าส่วนราชการหลายคน และเป็นอิสระในกระทรวงเดียวกันได้อย่างเด็ดขาด

ในส่วนของประเด็นเพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสสูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($\bar{X} = 4.14$) อาจเนื่องมาจากว่ากลุ่มนี้มีความเห็นว่าการบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการสนับสนุนให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่และรายได้ดีขึ้นนั้น จะต้องมีการมีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่ออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในประเด็นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ้อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ้อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ้อยได้รับประสบการณ์ของความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิบัติงานช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานต่อกัน จะสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการด้านการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน (3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (4) เป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด

4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ กลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นในเรื่องกลยุทธ์การดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกันได้แก่ (1) ใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (2) ให้ความสำคัญต่อการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่ และเน้นการปรับโครงสร้างการผลิตให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตร

ในส่วนของประเด็นใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด และเน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ ทั้งสองประเด็นพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ้อยสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 4.21$) ทั้งนี้เพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ้อยได้รับการติดต่อสื่อสารและร่วมปฏิบัติงานใกล้ชิดกับสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด และมีความเห็นว่าการใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ และมีการปฏิบัติงานเป็นคณะนั้น จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อทุกประเด็นในเรื่องโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกันได้แก่ (1) โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน (2) อัตรากำลังข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง

ในส่วนของประเด็นโครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ้อย สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($\bar{X} = 4.14$) อาจเป็นเพราะมีความคิดเห็นว่าสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดแตกต่างกัน ต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.6.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดแตกต่างกัน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทด้านการวางแผน 2) บทบาทด้านการประสานงาน จำแนกตามระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อย กลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางผนวกที่ 11)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทด้านการวางแผน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเรื่องบทบาทในการวางแผนไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกันได้แก่ (1) วิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปาง (2) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (3) จัดทำแนวทางการพัฒนาจังหวัดประจำปี (4) จัดทำคำของบประมาณประจำปี (5) จัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนากองการเกษตรและสหกรณ์ประจำปี (6) จัดทำแผนตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (7) ปรับแผนพัฒนากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (8) จัดทำแผนปฏิบัติงานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของการประเมินวิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปาง ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบางครั้ง สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($\bar{X} = 3.99$) อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งรู้สึกเห็นและเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปาง ที่เป็นการเรียนรู้จากทางอื่นที่ไม่ใช่การร่วมปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ บทบาทด้านการประสานงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเรื่องบทบาทด้านการประสานงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) ประสานแผนปฏิบัติและประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผน/งาน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ประสานการตรวจราชการของ ปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (4) ประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างสังกัด (5) ประสานการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัด

ในส่วนของประเด็นประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบดขยี้สูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($\bar{X} = 4.23$) เป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่อยได้รับการติดต่อสื่อสารและร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการเป็นประจำ จึงมีความเห็นว่าการดำเนินการประสานงานในประเด็นนี้จะทำให้งานที่เกี่ยวข้องสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4.4.6.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่คณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน 2) เป้าหมายการดำเนินงาน 3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน 5) โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนตามระดับการร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรระดับจังหวัดที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อย กลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 12)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ วัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อทุกประเด็นในเรื่องวัตถุประสงค์ของงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อเป็นการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด (2) เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัด (3) เพื่อให้เป็นกรมการจังหวัด และเป็นที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการเกษตร ซึ่งเป็นประเด็นที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มรวมปฏิบัติงานบ้อยสูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น ($\bar{X} = 4.23$) เพราะได้ประสบแนวทางที่ชัดเจนที่มีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเป็นการถาวรเป็นผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประจำจังหวัดที่เป็นกรมการจังหวัด และเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการเกษตร เนื่องจากการบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์นั้นเกี่ยวข้องกับทั้งจังหวัดและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อเป้าหมายการดำเนินงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นในเรื่องเป้าหมายการดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) เพื่อทำให้งานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพ และเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง (2) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (3) เพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร (4) เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนจากหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบแผนในระดับจังหวัดโดยตรง (5) เพื่อขจัดปัญหาการมีหัวหน้าส่วนราชการหลายคน และเป็นอิสระในกระทรวงเดียวกันได้อย่างเด็ดขาด

สำหรับประเด็นเพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร ที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลยสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 4.11$) อาจเป็นเพราะกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลยได้รู้และเข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ของการมีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากทางอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการร่วมปฏิบัติงานเลย

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่ออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นในเรื่องอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน (3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์

ภายในจังหวัด (4) เป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด (5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นประเด็นที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ้อยสูงกว่ากลุ่มอื่น ($X = 4.46$) ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ้อยได้ร่วมปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์บางอย่างที่จำเป็นที่สามารถทำให้หน่วยงานเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ กลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นเรื่องกลยุทธ์การดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) ใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ (2) ให้ความสำคัญต่อแผนการผลิตของเกษตรกร โดยคำนึงถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่ และเน้นการปรับปรุงโครงสร้างการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดสินค้าการเกษตร (3) เน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ ซึ่งเป็นประเด็นที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลยสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 4.07$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลยได้รู้และเข้าใจถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นคณะ ว่าสามารถจะทำให้การบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัดบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากทางอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการร่วมปฏิบัติงานเลย

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในทุกประเด็นในเรื่องโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการขององค์กรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) โครงสร้างที่มี 2 ฝ่าย 4 งาน (2) อัตรากำลังข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประชุมและการได้รับการติดต่อโดยหนังสือราชการแตกต่างกัน ต่อบทบาทและการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

4.4.7.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประชุมและการได้รับการติดต่อโดยหนังสือราชการแตกต่างกัน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทด้านการวางแผน 2) บทบาทด้านการประสานงาน จำแนกตามระดับการร่วมปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประชุมและการได้รับการติดต่อโดยหนังสือราชการของผู้บริหารหน่วยงานที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อย กลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 13)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ในเรื่องบทบาทด้านการวางแผน 8 ประเด็น พบว่าผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งและกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลยได้รับการติดต่อจากสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดน้อยมาก ซึ่งส่วนมากเป็นราชการส่วนกลางซึ่งมีการของบประมาณไม่เหมือนกับราชการส่วนภูมิภาค ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) วิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนจังหวัด (2) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (3) จัดทำแนวทางการพัฒนาจังหวัดประจำปี (4) จัดทำแผนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (5) จัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนากองเกษตรและสหกรณ์ประจำปี (6) จัดทำแผนตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (7) ปรับแผนปฏิบัติงานการพัฒนากองเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด

2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ บทบาทสหภาพแรงงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงาน แตกต่างกับ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ประเด็น ได้แก่

- 1) ประเด็นประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรี และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่งชี้สูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่งชี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานน้อย ซึ่งส่วนมากเป็นราชการส่วนภูมิภาคมณฑล/โครงการที่อยู่ในแผนการตรวจราชการ ซึ่งมีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จึงเกิดเป็นหน่วยงานประสานงาน 2) ประเด็นประสานการตรวจราชการของปลัด รอง ปลัด และผู้ตรวจราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่งชี้สูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่งชี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส และกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานน้อย ซึ่งส่วนมากเป็นราชการส่วนภูมิภาคมณฑล/โครงการที่อยู่ในแผนการตรวจราชการ ซึ่งมีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จึงเกิดเป็นหน่วยงานประสานงาน 3) ประเด็นประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างสังกัด มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่งชี้สูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่งชี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งส่วนมากเป็นราชการส่วนภูมิภาคมณฑล/โครงการที่อยู่ในแผนการตรวจราชการที่มีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จึงเกิดเป็นหน่วยงานประสานงาน 4) ประเด็นประสานการจัดกิจกรรมสำคัญของจังหวัด มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่งชี้สูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่งชี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้ง

นี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้รับการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่สำคัญของจังหวัดที่มีสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเป็นหน่วยงานประสานงาน ประเด็นที่เหลือไม่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) ประสานแผนปฏิบัติและประสานการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผน/งาน/โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

4.4.7.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประชุมและการได้รับการติดต่อโดยหนังสือราชการแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงาน 2) เป้าหมายการดำเนินงาน 3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) เกณฑ์การดำเนินงาน 5) โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ การประชุมและการได้รับการติดต่อโดยหนังสือราชการของผู้บริหารหน่วยงานที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย กลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งโอกาส และกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้ (ตารางภาคผนวกที่ 14)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อวัตถุประสงค์ของงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ประเด็น คือ 1) ประเด็นเพื่อการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งโอกาสและกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มเคยร่วมปฏิบัติงานเป็นบางครั้งโอกาสและกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยเห็นว่า การกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในระดับจังหวัด จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับจังหวัด 2) ประเด็นเพื่อให้มีการประสานระหว่างกรมต่างๆและรัฐมนตรีภายในจังหวัด มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงาน

เป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งส่วนมากเป็นราชการส่วนภูมิภาคและมีงาน/โครงการในพื้นที่มาก และการประสานงานระหว่างกรมต่างๆและรัฐวิสาหกิจภายในจังหวัดจะสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการได้เป็นอย่างดี และทำให้งานบรรลุผล ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพื่อให้เป็นกรรมการจังหวัดและเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการเกษตร

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อเป้าหมายการดำเนินงาน 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นเพื่อให้งานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพและเกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานน้อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยเคยประชุมปัญหาของชนบทต่อเนื่องของการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด และสามารถทำให้งานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัดมีเอกภาพและเกิดความต่อเนื่องแล้ว จะสามารถยกระดับความเป็นอยู่และรายได้ของเกษตรกรได้อย่างแท้จริง ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) เพื่อให้เกิดแผนผสมผสานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด (2) เพื่อให้มีจุดประสานแผนที่แน่นอนและถาวร (3) เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนจากหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงมารับผิดชอบแผนในระดับจังหวัดโดยตรง (4) เพื่อจัดปัญหาการมีหัวหน้าส่วนราชการหลายคนจะเป็นอิสระในกระทรวงเดียวกันได้อย่างได้ผล

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อข้อเสนอแนะที่ความรับผิดชอบ 5 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ประเด็น คือ 1) เป็นศูนย์ข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสสูงกว่ากลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย และกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อทดสอบความ

แตกต่างกันโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ได้รู้และเข้าใจเห็นประโยชน์ของการรวบรวมข้อมูลการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัดไว้ที่หน่วยงานเดียว ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้งานทางอื่นที่มีใช้การร่วมปฏิบัติงาน 2) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อย ซึ่งส่วนมากเป็นราชการส่วนภูมิภาคที่มีงาน/โครงการในพื้นที่มาก ได้มองเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน จะทำให้งานบรรลุผลได้เป็นอย่างดี ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) จัดทำและประสานแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด (2) กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่มีหลายส่วนราชการปฏิบัติงานร่วมกัน (3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ภายในจังหวัด

ง) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ระดับกลางหรือการดำเนินงาน 3 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในประเด็นที่ชี้แจงเป็นหลักในการบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยสูงกว่ากลุ่มร่วมปฏิบัติงานเป็นบางโอกาสและกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของ Scheffe' ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มไม่เคยร่วมปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มร่วมปฏิบัติงานบ่อยเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการใช้แผนเป็นหลักในการบริหารงานการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในระดับจังหวัด จะสามารถสนองต่อความต้องการของเกษตรกรได้ เนื่องจากเป็นแผนผสมผสานของตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่ ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) ให้เกษตรกรจัดซื้อเมล็ดพันธุ์ของเกษตรกร โดยทั่วไปมีถึงสภาพทรัพยากรที่สอดคล้องกับ

ความจำเป็นของพื้นที่ เน้นการปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดเดสทินาเตอร์
(2) เน้นการปฏิบัติงานเป็นคณะ

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความถี่ของข้อมูลของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ 2 ประเด็น พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความถี่เห็นในทุกระดับในเรื่องโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความถี่เห็นในแต่ละประเด็นใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) โครงสร้างที่ 2 ฝ่าย 4 งาน (2) อัตรากำลังข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเรื่องนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางสายบริหาร การสังกัดส่วนราชการ และระดับการร่วมปฏิบัติงาน แตกต่างกับ มีระดับความถี่เห็นของหน่วยงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดไม่แตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

- 1) มุมมองต่อการวางแผน
- 2) มุมมองต่อการประสานงาน

จากผลการเปรียบเทียบระดับความถี่เห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อ มุมมองของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ดังรายละเอียดตามหัวข้อเรื่องที่ 4.5 ผลการวิจัยที่ 1 พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีลักษณะพื้นฐานบางประการทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และระดับการร่วมปฏิบัติงาน แตกต่างกับ มีระดับความถี่เห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบางประเด็นในเรื่องของมุมมองด้านการวางแผนและมุมมองด้านการประสานงาน

สิ่งที่น่าสนใจสู่สมมติฐานข้อที่ 1 ว่า ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เกษตร และสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางสายบริหาร และระดับการร่วมปฏิบัติงาน แตกต่างกับ มีระดับความถี่เห็นต่อมุมมองด้านการวางแผน มุมมองด้านการประสานงาน และมุมมองด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เรื่องของบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการและสาทรณจังหวัดที่ผู้บริหารหน่วยงานที่มี
ลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน
มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะพื้นฐานทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ และ ระดับการร่วมปฏิบัติงาน	บทบาทของสำนักงานเกษตรและสาทรณจังหวัด	
	บทบาทด้านความร่วมมือ	บทบาทด้านการประสานงาน
1. อาณาเขต		-
2. จำนวน	-	
3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ทางการบริหาร	-	-
4. การสังกัดสายราชการ	-จัดทำแผนงบประมาณ ประจำปี	-ประสานแผนปฏิบัติงานและ ประสานการปฏิบัติงาน พื้นที่ลุ่ม/ดอน/ราบ/โคก พัฒนาเกษตรและสาทรณ จังหวัด ประสานการตรวจราชการ ของมคธ. รอนักวิจัย และ ผู้เกี่ยวข้องตามนโยบาย เกษตรและสาทรณ -ประสานการจลนการปฏิบัติ สำนักงานจังหวัด
5. ระดับการร่วมปฏิบัติงาน หน้าที่ของคณะกรรมการ การบริหารพัฒนาเกษตรและ สาทรณจังหวัด	-จัดท่ายุทธศาสตร์นโยบายของ รัฐบาลและของกระทรวง เกษตรและสาทรณ	
6. ระดับการร่วมปฏิบัติงาน หน้าที่ของคณะกรรมการ บริหารพัฒนาเกษตรและ สาทรณจังหวัด		-

ตารางที่ 7 เรื่องของบทบาทของสำนักงานเขตและสหกรณ์จังหวัดที่ผู้บริหารหน่วยงานที่มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และระดับการรวมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ต่อ)

ลักษณะพื้นฐานของหน่วยงาน	บทบาทของสำนักงานเขตและสหกรณ์จังหวัด	
	บทบาทด้านการวางแผน	บทบาทด้านการประสานงาน
สังคม เศรษฐกิจ และระดับการรวมปฏิบัติงาน		
7. ระดับการรวมปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประชุมและ การได้รับการติดต่อโดยทาง หนังสือราชการ	- จัดทำคำของบประมาณประจำปี	- ประสานการตรวจราชการของรัฐมนตรีและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - ประสานการตรวจราชการของ ปลัด รองปลัด และผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - ประสานการตรวจราชการของส่วนราชการต่างสังกัด - ประสานการจัดกิจกรรมสำคัญของจังหวัด

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารหน่วยงานปศุสัตว์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาคตะวันออกเห็นชอบเรื่อง ที่มีอยู่ราชการ ด้วยเหตุนี้ จะเร่งผลักดันเร่งด่วนของการบริหาร การสังกัดส่วนราชการ และระดับการรวมปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้าน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดในเขตต่างกับในเรื่องต่อไปนี้

- 1) วัตถุประสงค์ของงาน
- 2) บทบาทการดำเนินงาน
- 3) อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน
- 4) วัตถุประสงค์ของงาน
- 5) โครงสร้างและอัตราส่วนที่รับดูแล

ผลกระทบที่เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงาน ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ดังรายละเอียดตามหัวข้อเรื่องที่ 4.4 และตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานที่มีลักษณะพื้นฐานทางจิตสังคม เศรษฐกิจ และระดับการร่วมปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบางประเด็นในเรื่องวัตถุประสงค์ของงาน เป้าหมายการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ กลยุทธ์การดำเนินงาน และโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ

จึงเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษานิพนธ์ข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไปรษณีย์และวิทยุกระจายเสียงที่มีอายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร การสังกัดส่วนราชการ และระดับการร่วมปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในเรื่องวัตถุประสงค์ของงาน เป้าหมายการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ กลยุทธ์การดำเนินงาน และโครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ ของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๘ เรื่องของความร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานและส่วนกลางที่ผู้บริการรายทางที่เลือกและพื้นฐานทางด้านการปฏิบัติงาน และระดับการ
 ความรู้ที่สิ่งบ่งชี้และองค์ประกอบ มีระดับความถี่ที่แตกต่างกับโดยมีดังนี้

ลักษณะพื้นฐาน	กิจกรรม	เป้าหมาย	อำนาจหน้าที่	กลยุทธ์	โครงสร้างและ อัตรากำลังข้าราชการ
งานสังคม เศรษฐกิจ และระดับการรวม	กิจกรรมสังคม	เป้าหมาย	อำนาจหน้าที่	กลยุทธ์	โครงสร้างและ อัตรากำลังข้าราชการ
ปฏิบัติงาน	การดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ความรับผิดชอบ	การดำเนินงาน	อัตรากำลังข้าราชการ
1. วัตถุประสงค์		-	ปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติ งานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้ มอบหมาย	-	-
2. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
3. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
4. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
5. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
6. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
7. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
8. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
9. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
10. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
11. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
12. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
13. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
14. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
15. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
16. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
17. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
18. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
19. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
20. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
21. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
22. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
23. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
24. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
25. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
26. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
27. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
28. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
29. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
30. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
31. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
32. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
33. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
34. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
35. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
36. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
37. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
38. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
39. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
40. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
41. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
42. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
43. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
44. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
45. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
46. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
47. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
48. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
49. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
50. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
51. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
52. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
53. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
54. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
55. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
56. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
57. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
58. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
59. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
60. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
61. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
62. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
63. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
64. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
65. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
66. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
67. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
68. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
69. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
70. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
71. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
72. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
73. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
74. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
75. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
76. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
77. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
78. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
79. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
80. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
81. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
82. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
83. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
84. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
85. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
86. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
87. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
88. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
89. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
90. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
91. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
92. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
93. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
94. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
95. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
96. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
97. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
98. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
99. วัตถุประสงค์		-	-	-	-
100. วัตถุประสงค์		-	-	-	-

ตารางที่ ๗ เรื่องของบรรลือเป็นงานของสำนักงานของสำนักงานจังหวัด ที่ผู้บริหารหน่วยงานที่มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และระดับการรวมปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ต่อ)

ลักษณะพื้นฐานทาง					
ด้านสังคม เศรษฐกิจ	วัตถุประสงค์ของงาน	เป้าหมาย	อำนาจหน้าที่	กลยุทธ์	โครงสร้างและ
และระดับการรวม		การดำเนินงาน	การรับผิดชอบ	การดำเนินงาน	อัตรากำลังข้าราชการ
อภิวัดบน					
๑. ระดับของบรรลือปฏิสัมพันธ์	-	-	-	-	-
งานไปมาหาสู่กัน					
คณะผู้บริหารและ					
หน่วยงานภายนอก					
ระดับจังหวัด					
7. ระดับการรวมปฏิสัมพันธ์	- เมื่อการจะดำเนินการ	- เพื่อกำหนดโครงการ	- เป็นศูนย์ข้อมูล	- ใช้แผนเป็นหลัก	
งานภายใน	กำหนดสิ่งที่ทำ	พัฒนากระบวนการ	กำหนดและกระจาย	การบริหารงาน	
ประชุมและอภิปราย	ระดับจังหวัด	สามารถประเมิน	ระดับจังหวัด	พัฒนาการขยายและ	
รับความคิดเห็น	- เพื่อให้มีการประสาน	จังหวัดที่มีคุณภาพและ	ปฏิบัติงานร่วมกับหรือ	สหกรณ์ในระดับ	
ทางหนังสือราชการ	และระหว่างหน่วยงาน	เกิดงานต่อเนื่อง	กับศูนย์บริการปฏิวัติ	จังหวัด	
	และรัฐวิสาหกิจภายใน	อย่างแท้จริง	อาจจะขยายมาอื่น		
	จังหวัด		ที่ศึกษาของ	หรือที่ใด	
			วัฒนธรรม		