



**คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
ประจำตำบล ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**
**Good Organizational Characteristics of the Sub-district Agricultural Technology
Transfer and Service Center in Wiangsa-aad Sub-district, Phayakkhaphum
Phisai District, Mahasarakham Province**

วิทวัส บัวบาน¹ พัฒนา สุขประเสริฐ² และ สุวิสา พัฒนเกียรติ³
Witthawat Buaban,¹ Patana Sukprasert² and Suwisa Pattanakit³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ใช้บริการของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 2) คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ ประชากร คือ เกษตรกรในตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1,127 ครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตามสัดส่วน จำนวน 278 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้วิธี Pearson Product Moment

ผลการวิจัยพบว่า 1) เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.20 อายุเฉลี่ย 42.82 ปี ติดต่อกับศูนย์บริการฯเป็นเวลา 5 ปี 2) คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งในมุมมองจากสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน ระดับความสำคัญ และความมั่นใจในการพัฒนา ($\bar{x}$ = 4.15, 4.14, 4.12) ตามลำดับ โดยที่ประสิทธิภาพของเกษตรกรในการติดต่อกับศูนย์บริการฯ มีความสัมพันธ์กับด้านบุคคลและระบบงานของศูนย์บริการ แต่ไม่มีความสัมพันธ์ในด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ

คำสำคัญ : องค์กรที่ดี ; ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ; ตำบลเวียงสะอาด ; จังหวัดมหาสารคาม

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Graduate Student in Agricultural Extension, Faculty of Agriculture, Kasetsart University

² รองศาสตราจารย์ คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Associate Professor, Faculty of Agriculture, Kasetsart University

³ รองศาสตราจารย์ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Associate Professor, Extension and Training Office, Kasetsart University



ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate: 1) personal background data of farmers who used the services of the Agricultural Technology Transfer and Service Center (ATTSC) in Wiangsa-aad district, Phayakkhaphum Phisai district, Mahasarakham province, 2) good organizational characteristics of ATTSC. Population was farmers in Wiangsa-aad sub-district, Phayakkhaphum Phisai district, Mahasarakham province who lived in 1,127 households of their own. A sample of 278 was selected by proportional stratified random sampling technique. Data were collected by an interview guide. Descriptive statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, maximum and minimum values were used, and Pearson's product moment correlation coefficient was used to determine a relationship of the variables.

The results of study revealed as follows: 1) Most of the farmers or 53.20% were females at the average age of 42.82 and contacted ATTSC for 5 years. 2) The overall good organizational characteristic of ATTSC was at high level and it was also at high level in the perspectives from the current actual situation, priority, and confidence in development, respectively ($\bar{X} = 4.15, 4.14, 4.12$). The farmers' experience in contact with ATTSC had relationship with the personnel aspect and the work system aspect of ATTSC but had no relationship with the structure aspect of ATTSC.

Keywords : Good Organization ; Agricultural Technology Transfer and Service Center ; Wiangsa-aad Sub-district ; Mahasarakham Province

บทนำ

พื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่เป็นดินขาดความอุดมสมบูรณ์จึงทำให้เกษตรกรได้รับผลตอบแทนที่ต่ำมาจากภาคการเกษตร อีกทั้งยังมีปัญหาด้านราคา และตลาดของสินค้าเกษตรมีความแปรปรวนไม่แน่นอน ทำให้อาชีพการเกษตรมีความเสี่ยงและความไม่แน่นอนค่อนข้างสูง ยากต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยขาดทักษะในการบริหารความเสี่ยงเหล่านี้ และปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการเกษตร เนื่องจากเกิดการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานที่เคยอยู่ในภาคเกษตรกรรมไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ประกอบกับแรงงานที่เหลืออยู่ในภาคเกษตรปัจจุบันมีอายุค่อนข้างสูง จะส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรกรขาดแรงจูงใจในการทำเกษตร พึ่งพาตนเองได้น้อย ขาดความรู้ในการทำกิจกรรม และการจัดการด้านการตลาด ซึ่งสาเหตุเหล่านี้เป็นปัญหาหลักในภาคการเกษตรของจังหวัดมหาสารคาม ถ้าปัญหาเหล่านี้มีการจัดการจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง จะสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้และนำพาเกษตรกรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมั่นใจ และองค์กรที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่น คือ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำ

ตำบล เป็นศูนย์ที่พัฒนาการเกษตรในระดับพื้นที่ เกษตรกรสามารถติดต่อศูนย์บริการฯ และเข้ามาใช้บริการได้สะดวก

ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) เป็นกลไกในการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรในระดับพื้นที่ ในขณะเดียวกัน ได้เกิดความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน และจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการพัฒนาการเกษตรที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เกษตรกร สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืนด้วยตนเอง และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในลักษณะบูรณาการ โดยเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการวางแผน และพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร การปรับปรุงคุณภาพสินค้า การวางแผนการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานของชุมชน การพัฒนาการเกษตรตลอดจนการส่งเสริมให้มีการออม และระดมทุนของชุมชนเพื่อการลงทุนทางธุรกิจการเกษตร ดังนั้น จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการการทำงานของส่วนราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในระดับท้องถิ่น และการบูรณาการดำเนินการพัฒนาการเกษตรที่มีการผสมผสานสามารถ ให้บริการแก่เกษตรกรที่จุดเดียว (One Stop Service) และเป็นลักษณะบูรณาการ



จากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทุกหน่วยงาน ทั้งด้านพืช ปศุสัตว์ ประมง โดยยึดปัญหาและความต้องการของเกษตรกรเป็นหลัก ดำเนินการผ่านศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2552)

คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ หมายถึง คุณลักษณะขององค์กรที่มีบุคลากร ระบบงานงานและโครงสร้างที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะในด้านเป้าหมาย สายการบังคับบัญชา และลักษณะงาน ฐานข้อมูล ระบบจัดการ ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ การตลาด และประชาสัมพันธ์ ความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งในองค์กร และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยในงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาใน 2 มิติ คือ 1. มิติส่วนประกอบขององค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย (1) คุณลักษณะด้านบุคคลของศูนย์บริการฯ ซึ่งได้แก่ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน การเสียสละ (2) ระบบงานในการดำเนินงานของศูนย์บริการฯ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล การรายงานผล (3) โครงสร้างองค์กรของศูนย์บริการฯ 2. มิติการพัฒนาในเชิงระบบซึ่งประกอบด้วย (1) ระดับความสำคัญ (2) สภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และ (3) ความมั่นใจในการพัฒนา

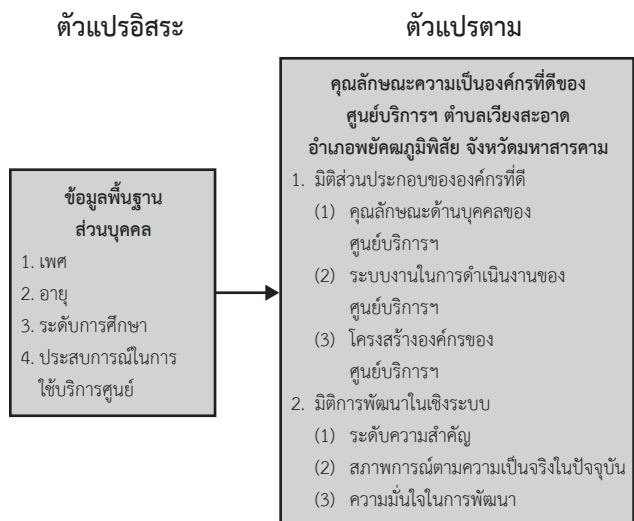
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในมุมมองของเกษตรกร ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นผู้ใช้บริการของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลเวียงสะอาด ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาเกษตรกร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรของหน่วยงานที่กำลังก่อเกิด และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลอื่นๆ ที่มีสภาพคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ใช้บริการของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยได้ศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น พงแผ้ว ขยายเสียง (2558) และ ฐานันท์ เปรียญกุล (2556) และนำมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยคุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ส่วนประกอบองค์กรที่ดี หมายถึง คุณลักษณะของคน ระบบงาน และโครงสร้างองค์กร โดยคุณลักษณะของคนหมายถึง คุณลักษณะด้านครองตน ครองคน ครองงาน และการเสียสละ ระบบงานหมายถึง แบบแผนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนในศูนย์บริการฯ และสามารถเชื่อมต่อกันเกิดเป็นระบบการทำงาน โครงสร้างองค์กรหมายถึง สิ่งที่ยึดโยงถึงแผนผังของตำแหน่งงานภายในศูนย์บริการฯ ในภาพโดยรวมทั้งหมด เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้าง และลักษณะของการจัดแบ่งกลุ่มงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ เกษตรกรผู้ปลูกข้าวหอมมะลิที่อาศัยอยู่ใน 21 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นผู้มาใช้บริการศูนย์ฯ และเป็นครัวเรือนเกษตรกรในตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รวมทั้งสิ้น 1,127 ครัวเรือน เลือกพื้นที่แบบเจาะจง (Purposive Selection) เนื่องจากเป็นแหล่งปลูกข้าวหอมมะลิที่สำคัญของจังหวัดมหาสารคาม

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรกรที่ใช้บริการศูนย์บริการฯ ทั้งหมด 278 ราย ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง



โดยการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1967) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้าน ใช้วิธีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบบตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และคัดเลือกหัวหน้าครัวเรือนเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์เกษตรกรหัวหน้าครัวเรือนที่มาใช้บริการศูนย์บริการฯ ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกร ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์ในการติดต่อกับศูนย์บริการฯ
2. คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรในด้านบุคคล ประเด็นคำถาม 21 ข้อ ด้านระบบงาน ประเด็นคำถาม 26 ข้อ และด้านโครงสร้างองค์กร ประเด็นคำถาม 9 ข้อ ในมิติด้านความสำคัญ ด้านสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และด้านความมั่นใจในการพัฒนาของศูนย์บริการฯ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 8 หน้า เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ดังนี้ 4.21-5.00 มากที่สุด, 3.41-4.20 มาก, 2.61-3.40 ปานกลาง, 1.81-2.60 น้อย, 1.00-1.80 น้อยที่สุด ตามแบบของ Likert (กิตติ ศศิวิมลลักษณ์, 2558)

3. ปัญหา และข้อเสนอแนะของเกษตรกรเกี่ยวกับศูนย์บริการฯ ซึ่งได้แก่ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเรียนรู้และกรมส่งเสริมการเกษตร
- 2) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล
- 3) ปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ได้ผ่านกระบวนการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) จากการใช้มติธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (Expertise Model)
- 4) ปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์ในระหว่างการประชุมร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสาร สื่อพิมพ์ทางวิชาการ รายงานต่างๆ แผนที่ แผนที่ ข้อมูลจากรายงานสำรวจของหน่วยงานราชการ เอกชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ.2557 - เดือนเมษายน พ.ศ.2558

2. สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกษตรกรที่เคยมาติดต่อกับศูนย์บริการฯ ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2558 - เดือนเมษายน 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 10 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบการบันทึกในแบบสัมภาษณ์ทุกฉบับเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้อง และทำการบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือ Pearson Product Moment

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรที่ใช้บริการศูนย์บริการฯ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีอายุเฉลี่ย 42.85 ปี โดยมีอายุน้อยที่สุด 25 ปี และมีอายุสูงสุด 67 ปี ในด้านการติดต่อกับศูนย์บริการฯ พบว่าเกษตรกรจำนวนร้อยละ 46.4 มีการติดต่อกับศูนย์มาเป็นเวลา 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 23.0 ติดต่อกับศูนย์บริการฯ มาเป็นเวลา 2 ปี ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม n = 278

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	130	46.80
หญิง	148	53.20
อายุ (ปี)		
น้อยกว่า 36 ปี	42	15.10
อายุ 36-55 ปี	215	77.70
มากกว่า 55 ปี	20	7.20
ประสบการณ์ในการติดต่อกับศูนย์บริการฯ		
เคย โดยมีความต่อเนื่อง		
1 ปี	52	18.70
2 ปี	64	23.00
3 ปี	12	4.30
4 ปี	16	5.80
5 ปี	129	46.40
7 ปี	1	0.40
10 ปี	1	0.40
14 ปี	1	0.40

2. คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน ความสำคัญในเชิงวิชาการและความมั่นใจในการพัฒนา ค่าเฉลี่ย 4.15, 4.14 และ 4.12 ตามลำดับ ด้านสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านระบบงาน และด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ค่าเฉลี่ย

4.20, 4.13 และ 4.12 ตามลำดับ ด้านความสำคัญในเชิงวิชาการ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ และด้านระบบงาน ค่าเฉลี่ย 4.16, 4.14 และ 4.13 ตามลำดับ ส่วนด้านความมั่นใจในการพัฒนา เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ด้านระบบงาน และด้านบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.15, 4.13 และ 4.09 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ

คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดี	ความสำคัญในเชิงวิชาการ			สภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน			ความมั่นใจในการพัฒนา		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านบุคคล	4.16	1.72	มาก	4.20	1.52	มาก	4.09	1.62	มาก
ด้านระบบงาน	4.13	1.09	มาก	4.13	0.75	มาก	4.13	0.80	มาก
ด้านโครงสร้างศูนย์บริการฯ	4.14	0.71	มาก	4.12	0.71	มาก	4.15	0.71	มาก
รวม	4.14	1.17	มาก	4.15	0.99	มาก	4.12	1.04	มาก

2.1 คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีในด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน ความสำคัญในเชิงวิชาการ และความมั่นใจในการพัฒนา ค่าเฉลี่ย 4.20, 4.16 และ 4.09 ตามลำดับ ด้านสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

เป็นจริงในปัจจุบันในระดับมากที่สุด ดังนี้ การครองตน และการครองคน ค่าเฉลี่ย 4.30 และ 4.24 ในระดับมาก ได้แก่ การครองงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และการเสียสละให้แก่ส่วนรวม ค่าเฉลี่ย 4.15 และ 4.09 ด้านความสำคัญในเชิงวิชาการในระดับมากที่สุด คือ การครองตน ค่าเฉลี่ย 4.24



ในระดับมาก คือ การครองคน การเสียสละให้แก่ส่วนรวม และ การครองงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.15, 4.13 และ 4.12 ตามลำดับ ด้านความมั่นใจในการพัฒนาในระดับมาก คือ

การเสียสละให้แก่ส่วนรวม การครองตน การครองงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และการครองคน ค่าเฉลี่ย 4.12, 4.11, 4.09 และ 4.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีในด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการฯ

คุณลักษณะ ในด้านบุคคล	ความสำคัญ ในเชิงวิชาการ			สภาพการณ์ตามความเป็นจริง ในปัจจุบัน			ความมั่นใจ ในการพัฒนา		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. การครองตน	4.24	0.83	มากที่สุด	4.30	0.64	มากที่สุด	4.11	0.71	มาก
2. การครองคน	4.15	1.01	มาก	4.24	0.67	มากที่สุด	4.05	0.82	มาก
3. การครองงาน	4.12	0.91	มาก	4.15	0.66	มาก	4.09	0.82	มาก
4. การเสียสละ	4.13	0.85	มาก	4.09	0.75	มาก	4.12	0.81	มาก
รวม	4.16	1.72	มาก	4.20	1.52	มาก	4.09	1.62	มาก

2.2 คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีในด้านระบบงานของศูนย์บริการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกประเด็น ได้แก่ สภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน ความมั่นใจในการพัฒนาและความสำคัญในเชิงวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.13 โดยที่ด้านสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบันในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล ด้านการดำเนินงานและด้านการรายงานผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.14, 4.12 และ 4.12

ด้านความมั่นใจในการพัฒนาในระดับมาก ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานผล ด้านการวางแผนและด้านการประเมินผล ค่าเฉลี่ย 4.15, 4.14, 4.11 และ 4.11 ด้านความสำคัญในเชิงวิชาการในระดับมาก ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานผล ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผล ค่าเฉลี่ย 4.17, 4.14, 4.11 และ 4.10 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีในด้านระบบงาน

คุณลักษณะ ในด้านระบบงาน	ความสำคัญในเชิงวิชาการ			สภาพการณ์ตามความเป็นจริง ในปัจจุบัน			ความมั่นใจ ในการพัฒนา		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	4.11	0.88	มาก	4.15	0.67	มาก	4.11	0.79	มาก
2. ด้านการดำเนินงาน	4.17	1.61	มาก	4.12	0.72	มาก	4.15	0.77	มาก
3. ด้านการประเมินผล	4.10	0.92	มาก	4.14	0.79	มาก	4.11	0.76	มาก
4. ด้านการรายงานผล	4.14	0.95	มาก	4.12	4.12	มาก	4.14	0.87	มาก
รวม	4.13	1.09	มาก	4.13	0.75	มาก	4.13	0.80	มาก

2.3 คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีในด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ด้านความมั่นใจในการพัฒนาอยู่ในระดับสูงกว่าด้านความสำคัญในเชิงวิชาการ และด้านสภาพการณ์ตามความเป็นจริงตามลำดับ โดยประเด็นที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ คือ เกษตรกรมีความมั่นใจว่าศูนย์บริการฯ ยังสามารถที่จะมีการพัฒนา

ได้อย่างมั่นใจโดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างและระบบการบริหารงานของศูนย์บริการฯ โดยที่ด้านความสำคัญในเชิงวิชาการและด้านสภาพการณ์ตามความเป็นจริงนั้น ควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องการจัดแบ่งกลุ่มตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีในด้านโครงสร้างของศูนย์บริการ

คุณลักษณะในด้าน โครงสร้างองค์กร	ความสำคัญ ในเชิงวิชาการ			สภาพการณ์ตามความเป็นจริง ในปัจจุบัน			ความมั่นใจ ในการพัฒนา		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
	4.14	0.71	มาก	4.12	0.71	มาก	4.15	0.71	มาก

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ กับประสบการณ์ และอายุในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยนำเสนอเฉพาะการทดสอบความสัมพันธ์ในภาพรวม ดังตารางที่ 6 และในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยเลือกทดสอบเฉพาะปัจจัยด้านสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และความมั่นใจในการพัฒนา ของคุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ กับประสบการณ์ และอายุ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน และการวางแผนการพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลได้อย่างชัดเจน ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์

ของเกษตรกรในการติดต่อกับศูนย์บริการฯ มีความสัมพันธ์กับด้านบุคคล และระบบงานของศูนย์บริการฯ ในเรื่องสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน กับความมั่นใจในการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ในขณะที่อายุของเกษตรกรไม่มีความสัมพันธ์กับด้านบุคคล ด้านระบบงานและด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ทั้งในเรื่องสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และความมั่นใจในการพัฒนาหมายความว่า การพัฒนาในด้านบุคคล ระบบงาน รวมถึงโครงสร้างขององค์กร เปิดโอกาสให้กับทุกช่วงอายุไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับคุณลักษณะการเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ

ปัจจัยพื้นฐาน ส่วนบุคคล	ด้านบุคคลของศูนย์บริการฯ				ด้านระบบงานของศูนย์บริการ				ด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ			
	สภาพการณ์ตาม ความเป็นจริงใน ปัจจุบัน		ความมั่นใจในการ พัฒนา		สภาพการณ์ตาม ความเป็นจริงใน ปัจจุบัน		ความมั่นใจในการ พัฒนา		สภาพการณ์ตาม ความเป็นจริงใน ปัจจุบัน		ความมั่นใจในการ พัฒนา	
	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig
ด้านประสบการณ์	.12*	.04	.15*	.02	.15*	.015	.13*	.04	.08	.20	.10	.11
ด้านอายุ	.05	.45	.06	.34	.02	.748	.03	.58	.05	.47	.06	.34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. เกษตรกรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.20 เพศชาย ร้อยละ 46.80 อายุโดยเฉลี่ย 42.82 ปี ส่วนใหญ่ติดต่อกับศูนย์บริการฯ เป็นเวลา 5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาคือ 2 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และ 1 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.70 ซึ่งสอดคล้องกับ สุ่มขมา ปาริครมาตย์ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมี อายุ 25-34 ปี สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

2. คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) และหากพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบพบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ ล้วนอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านบุคคล ด้านระบบงาน และด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ (ค่าเฉลี่ย 4.20, 4.13 และ 4.12) เกษตรกรให้ความสำคัญกับศูนย์ฯ ในขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันพบว่าศูนย์บริการฯ ได้ปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่า หมายความว่าศูนย์ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับที่สูงกว่าที่เกษตรกรให้ความสำคัญ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า เกษตรกรให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของบุคคลน้อยกว่าสิ่งที่เจ้าหน้าที่ทำได้จริงหมายความว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีศักยภาพในการดำเนินงานเพราะฉะนั้น

เกษตรกรมองว่า ในส่วนของการพัฒนา หรือการปรับปรุงไม่ต้องให้ความสำคัญมากนัก แต่ในขณะเดียวกันเมื่อมีการเปรียบเทียบกับระบบการดำเนินการเป็นที่น่าสังเกตว่า ลักษณะในการดำเนินงานหรือแผนในการดำเนินงานตรงกับที่เกษตรกรได้คาดหวังไว้ แต่เมื่อพิจารณาในด้านของโครงสร้างองค์กร ซึ่งองค์กรมีผลผลักดันในเรื่องของระบบงานต่ำกว่าที่เกษตรกรให้ความสำคัญหมายความว่า มีปัญหา และอุปสรรคของศูนย์บริการฯ ซึ่งสอดคล้องกับเกษตรกรมีความคาดหวังให้มีการพัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์เผ่าขยายเสียง (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าอยู่ในระดับมากเป็นผลมาจากการพัฒนาองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของบุคลากรด้านระบบงาน และด้านโครงสร้างองค์กร

ทั้งนี้การวิจัยในครั้งนี้ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองก็ตาม แต่มีประเด็นหนึ่งที่อยากจะนำเสนอให้ได้ทราบ คือ ศูนย์บริการฯ มีจุดดำเนินงานร่วมกับหลายหน่วยงานในบริเวณพื้นที่แห่งเดียวกัน อีกทั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทหลายหน่วยงานพร้อมกันทำให้การแปลผลของข้อมูลที่ได้ มีลักษณะที่ซ้อนทับกันอยู่ ซึ่งทั้งเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการสัมภาษณ์ล้วนมีความเห็นว่า ไม่สามารถที่จะมองการดำเนินงานของศูนย์บริการฯ ในมิติเชิงเดี่ยวได้อย่างชัดเจน เนื่องจากทั้งศูนย์บริการ และบุคลากรล้วนดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น หลายบทบาทในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้ช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นช่วงระยะเวลาที่เกษตรกรจำเป็นต้องมาติดต่อกับศูนย์บริการฯ เพื่อรับสิทธิประโยชน์ในโครงการเร่งด่วนของรัฐบาล จึงทำให้มีความถี่ในการใช้บริการ/การติดต่อกับศูนย์บริการค่อนข้างจะสูงกว่าความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษในเรื่องการพัฒนาในด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ทั้งนี้เพราะศูนย์บริการฯ ในปัจจุบันยังขาดความคล่องตัวในเรื่องการดำเนินงาน ทำให้ส่งผลในเรื่องความรวดเร็วในการผลักดันระบบงาน ทำให้มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าที่เกษตรกรคาดหวัง ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ศูนย์ก็ควรเพิ่มประสบการณ์ในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องที่ควรจะได้ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับเกษตรกรรวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมร่วมกับเกษตรกร ซึ่งจะส่งผลให้เกษตรกรติดต่อกับศูนย์บริการฯ ได้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ/หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์บริการฯ ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่องโครงสร้างขององค์กร มีการระบุตำแหน่งงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการบังคับใช้และถือปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานในแต่ละสภาพพื้นที่ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามลักษณะพื้นฐานของเกษตรกรในแต่ละพื้นที่

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบันกับความสำคัญตามหลักการที่ดีที่ควรจะเป็นของศูนย์บริการฯ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์และขั้นตอนการพัฒนาให้สอดคล้องกับความมั่นใจในการพัฒนาศูนย์บริการฯ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยจากกลุ่มประชากรอื่นหรือเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารที่กำกับดูแลศูนย์บริการฯ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ

2. ควรมีการวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่ดี



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2552). *คู่มือการดำเนินงาน ศบกด.* กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กิตติ ศศิวิมลลักษณ์. (2558). การพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 8(1), 110-122.
- ฐาปณีย์ เปรียญกล. (2556). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์เฝ้า ขยายเสียง. (2558). *การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุ่มขณา ปาริครมาตย์. (2557). *การศึกษาวรรณกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคาร A สาขางานใหญ่ (บางเขน).* การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis.* (2nd Ed.). New York : Harper and Row.

Translated Thai References

- Department of Agriculture Extension. (2009). *Manual of operations of the sub-district Agricultural Technology Transfer and Service Center (ATTSC).* Bangkok : Department of Agricultural Extension. [in Thai]
- Khayaisiang, P. (2015). *The study on the characteristics of learning organization of Department of Agricultural Extension* (Unpublished master's thesis). Kasetsart University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Parakmat, S. (2014). *Influence of organizational culture and learning organization on good quality of life of employees: A case study of the Bank A Headquarters (Bangkhen)* (Unpublished master's independent study). Bangkok University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Perinkon, T. (2013). *The learning organization In Khoksa-aad district* (Unpublished master's thesis). Silpakorn University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Sasiwimonrak, K. (2015). Development of a learning organization model of the private higher education institutions in the North. *Journal of Modern Management Science*, 8(1), 110-122. [in Thai]