

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของหน่วยงานกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของหน่วยงานกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ศึกษาถึงแนวทางหรือตัวแบบในการบริหารจัดการของหน่วยงานกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบของวิธีการวิจัยเชิงผสม เพื่อให้บรรลุคำตอบตามวัตถุประสงค์ โดยในบทที่ 4 จะเป็นการนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบไปด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาสมการทำนายของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

## ตารางที่ 14 ความหมายของสัญลักษณ์

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ย
SD.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
SE	ค่าแสดงระดับของความคลาดเคลื่อน (Standard Error)
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
t	ค่าสถิติ t ในการทดสอบสมมติฐาน
p	ความน่าจะเป็นที่จะได้ค่าสังเกต
R	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์หุคูณ
R <sup>2</sup>	ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดต่อตัวแปรตาม
F	ค่าสถิติ F
P	ค่า Significant
FM	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ
OC	วัฒนธรรมองค์การ
OR	ลักษณะขององค์การ
RM	ทรัพยากรการบริหาร
TL	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
GN	การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย
RBM	ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
MF	ประเด็นประสิทธิผลตามพันธกิจ
SQ	ประเด็นคุณภาพการให้บริการ
EP	ประเด็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
OD	ประเด็นการพัฒนาองค์การ

### ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทำการเก็บแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ในกรมวิชาการเกษตร จำนวน 352 คน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (n) และค่าร้อยละ (%) ตามตารางที่ 15-19

ตารางที่ 15 จำนวนตัวอย่างประชากร และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	%
ผู้บริหาร	7	1.42
ข้าราชการ	228	64.77
พนักงานราชการ	117	33.81
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 15 นั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามนั้นเป็นผู้บริหารของกรมวิชาการเกษตร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42 รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 64.77 และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนตัวอย่างประชากร และ ร้อยละของช่วงอายุกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงอายุ	n	%
ไม่เกิน 30 ปี	61	17.33
ระหว่าง 31-40 ปี	157	44.60
ระหว่าง 41-50 ปี	92	24.14
ระหว่าง 51-60 ปี	42	11.93
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 16 นั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.14 ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวนตัวอย่างประชากร และ ร้อยละของช่วงอายุงาน

อายุงาน	n	%
ไม่เกิน 5 ปี	105	29.83
ระหว่าง 5-14 ปี	145	41.19
ระหว่าง 15-24 ปี	88	25.00
ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	14	3.98
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 17 นั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ มีอายุงานจำนวนมากที่สุดคือช่วงอายุงานระหว่าง 5-14 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 41.19 อันดับถัดมาคือช่วงอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.83 ตามมาคือช่วงอายุงานระหว่าง 15-24 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และท้ายสุดคือ ช่วงอายุงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนตัวอย่างประชากร และ ร้อยละของระดับการศึกษา

อายุงาน	n	%
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	15.63
ปริญญาตรี	136	38.64
ปริญญาโท	156	44.32
ปริญญาเอก	5	1.41
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 18 นั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวนมากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 44.32 อันดับถัดมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.64 ตามมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 และท้ายสุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวนตัวอย่างประชากร และ ร้อยละของรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	%
ต่ำกว่า 9,999 บาท	2	0.57
10,000 – 15,000 บาท	66	16.25
15,001 – 20,000 บาท	96	27.27
มากกว่า 20,000 บาท	188	50.41
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 19 นั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวนมากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 50.41 อันดับถัดมาผู้ตอบ

แบบสอบถามมีรายได้ในช่วง 15,001-20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ตามมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ในช่วง 10,000-15,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และท้ายสุดคือผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 9,999 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 20 จำนวนตัวอย่างประชากร และ ร้อยละของหน่วยงาน

หน่วยงาน	n	%
กอง	39	11.08
สถาบัน	134	38.07
สำนัก	179	50.85
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 20 นั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตัวแทนมาจากหน่วยงานต่างๆ ภายในกรมวิชาการเกษตร เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ ตัวแทนจากหน่วยงานระดับสำนัก จำนวนมากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 50.85 อันดับถัดมาเป็นตัวแทนจากหน่วยงานระดับสถาบัน จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.07 และท้ายสุดเป็นตัวแทนจากหน่วยงานระดับกรม จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ

ผลการศึกษาค้นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการได้แสดงออกมาในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD..) ดังแสดงในตารางที่ 21

#### ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ การบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย	ลำดับ
1. วัฒนธรรมองค์กร	3.47	0.84	มาก	1
2. ลักษณะองค์กร	3.39	0.83	ปานกลาง	3
3. ทฤษฎีการบริหาร	3.43	0.83	มาก	2
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.39	0.85	ปานกลาง	4
5. การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย	3.33	0.77	ปานกลาง	5
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>	

จากในตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรโดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.40) โดยที่ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก (3.47) อันดับถัดไปคือปัจจัยทางด้านทรัพยากรการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.43) ปัจจัยทางด้านลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) และปัจจัยทางการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง (3.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>วัฒนธรรมราชการ</b>									
1	ผู้บังคับบัญชามักจะใช้อำนาจสั่งการตามกฎระเบียบ และติดตามผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ	52 (15%)	182 (52%)	108 (31%)	8 (2%)	2 (1%)	3.78	0.74	มาก
2	หน่วยงาน มัก จะ ให้ ความสำคัญกับการตัดสินใจตามระเบียบแบบแผน และธรรมเนียมปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด	35 (10%)	199 (57%)	105 (30%)	11 (3%)	3 (1%)	3.72	0.72	มาก
3	หน่วยงาน มัก จะ ให้ ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการรวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	57 (16%)	178 (51%)	106 (30%)	11 (3%)	-	3.80	0.74	มาก
4	หน่วยงาน ของท่าน ให้ ความสำคัญกับการใช้บันทึกหนังสือสั่งการที่เป็นหลักฐานลายลักษณ์อักษรในการติดต่อประสานงาน	78 (22%)	190 (54%)	78 (22%)	6 (2%)	-	3.97	0.72	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>วัฒนธรรมราชการ</b>									
5	หน่วยงานมักจะใช้วิธีการมอบอำนาจ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อมากระตุ้นจิตใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	14 (4%)	97 (28%)	170 (48%)	57 (16%)	14 (4%)	3.11	0.86	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.67</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	
<b>วัฒนธรรมเชื้อผู้ใหญ่</b>									
6	ผู้บังคับบัญชามักจะใช้อำนาจ บารมีส่วนตัว เช่น พรรคพวก ความสนิทสนมกับผู้ใหญ่ มาผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	43 (12%)	109 (31%)	128 (36%)	55 (16%)	17 (5%)	3.30	1.03	ปานกลาง
7	หน่วยงานมักจะให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้	21 (6%)	158 (45%)	150 (43%)	21 (6%)	2 (1%)	3.50	0.72	มาก
8	หน่วยงานมักจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผลงานในภาพรวมมากกว่ารายละเอียดปลีกย่อย	28 (8%)	171 (49%)	135 (38%)	16 (5%)	2 (1%)	3.59	0.73	มาก
9	ภายในหน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคลเพื่อช่วยให้การติดต่อประสานงานเกิดความคล่องตัว	45 (12%)	144 (41%)	127 (36%)	31 (9%)	7 (2%)	3.53	0.89	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>วัฒนธรรมเชื่อผู้ใหญ่</b>									
10	หน่วยงานมักจะใช้การมีส่วนร่วมมากขึ้นจนใจให้เจ้าหน้าที่ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	12 (7%)	120 (34%)	160 (45%)	37 (11%)	12 (3%)	3.30	0.87	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.44</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>	
<b>วัฒนธรรมมืออาชีพ</b>									
11	ผู้บังคับบัญชามักจะใช้ทักษะในการประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกและผลักดันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	33 (9%)	137 (39%)	145 (41%)	31 (9%)	6 (2%)	3.45	0.85	มาก
12	หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการตัดสินใจเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	18 (5%)	123 (35%)	158 (45%)	44 (13%)	9 (3%)	3.28	0.84	ปานกลาง
13	หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานแบบมืออาชีพ	28 (8%)	151 (43%)	159 (45%)	14 (4%)	-	3.55	0.70	มาก
14	ภายในหน่วยงานจะให้ความสำคัญในการติดต่อกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระเสรี	23 (7%)	134 (38%)	138 (39%)	51 (14%)	6 (2%)	3.33	0.86	ปานกลาง



ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15	หน่วยงานมักจะใช้วิธีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การเป็นที่ยอมรับ เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	15 (4%)	83 (24%)	172 (49%)	67 (19%)	15 (4%)	3.05	0.88	ปานกลาง
		รวม					3.33	0.84	ปานกลาง
<b>วัฒนธรรมทีมงาน</b>									
16	ผู้บังคับบัญชามักจะใช้ความมีเหตุผลในการคิดวิเคราะห์ และให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	27 (8%)	136 (39%)	148 (42%)	35 (10%)	6 (2%)	3.41	0.84	มาก
17	หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่ได้จากการปฏิบัติงาน	28 (8%)	167 (47%)	129 (37%)	26 (7%)	2 (1%)	3.55	0.77	มาก
18	หน่วยงานมักจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเดิม มากกว่าปีที่ผ่านมา	20 (6%)	151 (43%)	164 (47%)	17 (5%)	-	3.49	0.68	มาก
19	ภายในหน่วยงานให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในทีมงานเดียวกัน	15 (4%)	127 (36%)	161 (46%)	42 (12%)	7 (2%)	3.29	0.81	ปานกลาง
20	หน่วยงานมักจะใช้วิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นจิตใจให้เจ้าหน้าที่ได้ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	29 (8%)	121 (34%)	151 (43%)	44 (13%)	7 (2%)	3.34	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
			รวม				3.42	0.80	มาก
			รวมวัฒนธรรมองค์กร				3.47	0.84	มาก

จากผลการศึกษาของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กรของกรมวิชาการเกษตร ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.47) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบวัฒนธรรมราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.67) โดยมีเรื่องหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการใช้บันทึก หนังสือสั่งการที่เป็นหลักฐาน ลายลักษณ์อักษรในการติดต่อประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.97)

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบวัฒนธรรมเชื้อผู้ใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.44) โดยมีเรื่องหน่วยงานมักจะทำให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผลงานในภาพรวมมากกว่ารายละเอียดปลีกย่อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.59)

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบวัฒนธรรมมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.33) โดยมีเรื่องหน่วยงานมักจะทำให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานแบบมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.55)

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบวัฒนธรรมทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.42) โดยมีเรื่องหน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.55)

จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กรของกรมวิชาการเกษตร สามารถสรุปได้ว่ากรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบวัฒนธรรมราชการมากที่สุด และมีวัฒนธรรมองค์กรแบบวัฒนธรรมมืออาชีวน้อยที่สุด

**ตารางที่ 23** การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ด้านลักษณะขององค์การ

ข้อ	ลักษณะขององค์การ	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>องค์การแบบสมอง</b>									
1	หน่วยงานให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	22 (6%)	124 (35%)	152 (43%)	49 (14%)	4 (1%)	3.32	0.83	ปานกลาง
2	หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	40 (11%)	139 (39%)	135 (38%)	32 (9%)	5 (1%)	3.50	0.86	มาก
3	หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สร้างหรือนำนวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	21 (6%)	108 (31%)	180 (51%)	41 (12%)	2 (1%)	3.30	0.77	ปานกลาง
4	หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน	32 (9%)	136 (39%)	147 (42%)	32 (9%)	5 (1%)	3.44	0.83	มาก
<b>รวม</b>							<b>3.39</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะขององค์กร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต</b>									
5	หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่มากกว่าการไปปรับปรุงกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	20 (6%)	125 (36%)	161 (46%)	37 (11%)	7 (2%)	3.33	0.82	ปานกลาง
6	หน่วยงานได้สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ	33 (9%)	143 (41%)	142 (40%)	27 (8%)	5 (1%)	3.49	0.82	มาก
7	หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ได้เปลี่ยนแปลงไป	23 (7%)	136 (39%)	167 (47%)	17 (5%)	6 (2%)	3.44	0.76	มาก
8	หน่วยงานได้มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด	16 (5%)	129 (37%)	163 (46%)	39 (11%)	4 (1%)	3.32	0.78	ปานกลาง
		<b>รวม</b>					<b>3.39</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะขององค์กร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>องค์กรแบบเครื่องจักร</b>									
9	หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน	26 (7%)	144 (41%)	130 (37%)	48 (14%)	4 (1%)	3.40	0.85	ปานกลาง
10	หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายอย่างเป็นระเบียบและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างชัดเจน	35 (10%)	148 (42%)	128 (36%)	33 (9%)	6 (2%)	3.49	0.86	มาก
11	หน่วยงานมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจเป็นเรื่องราวตามภารกิจที่มอบหมายให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	25 (7%)	162 (46%)	129 (37%)	32 (9%)	3 (1%)	3.49	0.80	มาก
12	หน่วยงานได้ให้ความสำคัญในเรื่องการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	40 (11%)	148 (42%)	138 (39%)	22 (6%)	3 (1%)	3.57	0.81	มาก
<b>รวม</b>							<b>3.49</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>
<b>องค์กรแบบวัฒนธรรม</b>									
13	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมร่วมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประกวดผลงานยอดเยี่ยม	26 (7%)	121 (34%)	143 (41%)	52 (15%)	9 (3%)	3.29	0.90	ปานกลาง
14	หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เช่น การปลูกฝังในเรื่องค่านิยมของข้าราชการ	14 (4%)	119 (34%)	162 (46%)	48 (14%)	7 (2%)	3.24	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะขององค์การ	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>องค์การแบบวัฒนธรรม</b>									
15	หน่วยงานได้กำหนดแนวคิดความเชื่อ และสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การ เช่น คำขวัญ ไว้อย่างชัดเจน	38 (11%)	100 (28%)	171 (49%)	34 (10%)	7 (2%)	3.36	0.87	ปานกลาง
16	หน่วยงานมีการปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับภารกิจ	21 (6%)	115 (33%)	172 (49%)	36 (10%)	6 (2%)	3.31	0.80	ปานกลาง
<b>รวม</b>							<b>3.30</b>	<b>0.85</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวมลักษณะขององค์การ</b>							<b>3.39</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากผลการศึกษาของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านลักษณะขององค์การของกรมวิชาการเกษตร ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 23 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์การนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะขององค์การแบบองค์การแบบสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยมีเรื่องหน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.50)

2. ลักษณะขององค์การแบบสิ่งมีชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยมีเรื่องหน่วยงานได้สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.49)

3. ลักษณะขององค์การแบบองค์การแบบเครื่องจักร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.49) โดยมีเรื่องหน่วยงานได้ให้ความสำคัญในเรื่องการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.57)

4. ลักษณะขององค์การแบบองค์การแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.30) โดยมีเรื่อง หน่วยงานได้กำหนดแนวคิด ความเชื่อ และสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การ เช่น คำขวัญ ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง (3.36)

จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านลักษณะขององค์การของกรมวิชาการเกษตร สามารถสรุปได้ว่ากรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีลักษณะขององค์การแบบองค์การแบบเครื่องจักรมากที่สุด และมีลักษณะขององค์การแบบองค์การแบบวัฒนธรรมน้อยที่สุด

**ตารางที่ 24** การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ด้านทรัพยากรการบริหาร

ข้อ	ทรัพยากรการบริหาร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>									
1	เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	29 (8%)	148 (42%)	138 (39%)	33 (9%)	3 (1%)	3.48	0.81	มาก
2	หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การประกวดผลงานวิจัยดีเด่น	35 (10%)	140 (40%)	121 (34%)	51 (14%)	5 (1%)	3.42	0.90	มาก
3	หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน	29 (8%)	119 (34%)	164 (47%)	37 (11%)	2 (1%)	3.39	0.80	ปานกลาง
4	หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความผูกพันภายในองค์การให้แก่เจ้าหน้าที่	23 (7%)	117 (33%)	152 (43%)	45 (13%)	14 (4%)	3.25	0.91	ปานกลาง
<b>รวม</b>							<b>3.38</b>	<b>0.86</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	ทรัพยากรการบริหาร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>									
5	หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือพิเศษ ไว้ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างพอเพียงต่อการปฏิบัติงาน	19 (5%)	107 (30%)	168 (48%)	44 (13%)	12 (3%)	3.22	0.86	ปานกลาง
6	หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือ/วิธีใช้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้งานได้อย่างถูกวิธี	18 (5%)	139 (39%)	142 (40%)	48 (14%)	5 (1%)	3.33	0.82	ปานกลาง
7	หน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาการบำรุงรักษา รวมถึงการทำความสะอาดอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	12 (3%)	136 (39%)	146 (41%)	40 (11%)	16 (5%)	3.25	0.87	ปานกลาง
8	หน่วยงานได้มีการจัดทำบัญชี/ทะเบียนเพื่อควบคุมวัสดุอุปกรณ์ เพื่อสามารถตรวจสอบอย่างเป็นระบบ	38 (11%)	160 (45%)	127 (36%)	23 (7%)	3 (1%)	3.59	0.80	มาก
		<b>รวม</b>					<b>3.35</b>	<b>0.85</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	ทรัพยากรการบริหาร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การบริหารงบประมาณ</b>									
9	หน่วยงานมีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้ตามแผนที่กำหนดไว้ เช่น การกำหนดระยะเวลาในการจัดซื้อ/จัดจ้าง	46 (13%)	182 (52%)	110 (31%)	11 (3%)	2 (1%)	3.74	0.74	มาก
10	หน่วยงานมีการบริหารจัดการเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเงินงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	29 (8%)	182 (52%)	123 (35%)	16 (5%)	2 (1%)	3.63	0.73	มาก
11	หน่วยงานได้มีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามระยะเวลาที่กำหนด	33 (9%)	209 (59%)	106 (30%)	3 (1%)	-	3.77	0.62	มาก
<b>รวม</b>							<b>3.71</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	ทรัพยากรการบริหาร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>									
12	หน่วยงานได้มีการจัดทำระบบสารสนเทศ เช่น โครงการฐานข้อมูลออนไลน์ ระบบอินเทอร์เน็ตภายในหน่วยงาน เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	27 (8%)	132 (38%)	136 (39%)	45 (13%)	11 (3%)	3.34	0.91	ปานกลาง
13	หน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้เวลาอันน้อยลงในการทำงานแบบเดิม เช่น การค้นคว้าหาข้อมูล	22 (6%)	121 (34%)	146 (41%)	54 (15%)	8 (2%)	3.27	0.88	ปานกลาง
14	หน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยี เช่น การรับส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาใช้ เพื่อให้การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น	44 (13%)	146 (41%)	126 (36%)	34 (10%)	2 (1%)	3.56	0.85	มาก
15	หน่วยงานได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เช่น ระบบการส่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ภายในหน่วยงาน เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่มีข้อมูลพร้อมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	41 (12%)	120 (34%)	150 (43%)	36 (10%)	5 (1%)	3.44	0.87	มาก
		รวม					3.40	0.88	ปานกลาง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	ทรัพยากรการบริหาร	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การบริหารจัดการ</b>									
16	หน่วยงานได้มีการออกแบบปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจ	21 (6%)	119 (34%)	178 (51%)	32 (9%)	2 (1%)	3.36	0.75	ปานกลาง
17	หน่วยงานได้มีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า	21 (6%)	130 (37%)	160 (45%)	36 (10%)	5 (1%)	3.36	0.80	ปานกลาง
18	หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	21 (6%)	137 (39%)	172 (49%)	21 (6%)	-	3.45	0.70	มาก
<b>รวม</b>							<b>3.39</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวมทรัพยากรการบริหาร</b>							<b>3.43</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

จากผลการศึกษาของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรการบริหารของกรมวิชาการเกษตร ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 24 พบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.43) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) โดยมีเรื่องเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.48)
2. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) โดยมีเรื่อง หน่วยงานได้มีการจัดทำบัญชี/ทะเบียนเพื่อควบคุมวัสดุอุปกรณ์ เพื่อสามารถตรวจสอบอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.59)
3. การบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.71) โดยมีเรื่องหน่วยงานได้มีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.77)
4. การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.40) โดยมีเรื่อง หน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยี เช่น การรับส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาใช้ เพื่อให้การติดต่อประสานงาน

ระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.56)

5. การบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยมีเรื่องหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.45)

จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรการบริหารของกรมวิชาการเกษตร สามารถสรุปได้ว่ากรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีทรัพยากรการบริหารด้านการบริหารงบประมาณมากที่สุด และมีทรัพยากรการบริหารด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์น้อยที่สุด

**ตารางที่ 25** การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์</b>									
1	ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น รับผิดชอบในคำพูด รับผิดชอบผลงานในกรณีที่เกิดความผิดพลาด	31 (9%)	121 (34%)	146 (41%)	39 (11%)	13 (4%)	3.34	0.92	ปานกลาง
2	ผู้บังคับบัญชามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้จริงในการปฏิบัติงาน	28 (8%)	120 (34%)	158 (45%)	36 (10%)	8 (2%)	3.36	0.86	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น คิดใช้เหตุผลก่อนลงมือทำ มีศีลธรรมซื่อสัตย์	30 (9%)	130 (37%)	158 (45%)	22 (6%)	10 (3%)	3.42	0.84	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการสื่อสารที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	32 (9%)	130 (37%)	155 (44%)	25 (7%)	8 (2%)	3.44	0.84	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.39</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>									
5	ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น ช่วยแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ	37 (11%)	136 (39%)	135 (38%)	31 (9%)	11 (3%)	3.45	0.91	มาก
6	ผู้บังคับบัญชามีทักษะกระตุ้นใจ ให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน เช่น การพูดคุยใจใน ที่ประชุม การให้กำลังใจ	27 (8%)	122 (35%)	147 (42%)	42 (12%)	12 (3%)	3.32	0.90	ปานกลาง
7	ผู้บังคับบัญชาได้มี การสนับสนุน ให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การช่วยประสานงาน ส่วนราชการให้เข้าร่วมกิจกรรม	25 (7%)	138 (39%)	150 (43%)	28 (8%)	9 (3%)	3.41	0.84	มาก
8	ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแนวทางและอุดมการณ์ของหน่วยงาน	21 (6%)	147 (42%)	153 (43%)	27 (8%)	3 (1%)	3.45	0.76	มาก
		รวม					3.40	0.85	ปานกลาง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การกระตุ้นชาวปัญญา</b>									
9	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใช้เหตุผลข้อเท็จจริงสำหรับการแก้ไขปัญหา	25 (7%)	147 (42%)	145 (41%)	30 (9%)	4 (1%)	3.45	0.79	มาก
10	ผู้บังคับบัญชาได้มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีการเตรียมความพร้อมด้วยการแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	22 (6%)	132 (38%)	165 (47%)	27 (8%)	5 (1%)	3.39	0.77	ปานกลาง
11	ผู้บังคับบัญชาได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นๆ	23 (7%)	136 (39%)	157 (45%)	26 (7%)	8 (2%)	3.40	0.81	ปานกลาง
12	ผู้บังคับบัญชาได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความรู้จากหลายๆฝ่ายเข้ามาช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	28 (8%)	122 (35%)	161 (46%)	30 (9%)	9 (3%)	3.37	0.85	ปานกลาง
		<b>รวม</b>					<b>3.40</b>	<b>0.81</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล</b>									
13	ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือดูแลเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	30 (9%)	141 (40%)	140 (40%)	29 (8%)	10 (3%)	3.43	0.87	มาก
14	ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจถึงความแตกต่างของเจ้าหน้าที่แต่ละคน	25 (7%)	119 (34%)	149 (42%)	44 (13%)	13 (4%)	3.28	0.91	ปานกลาง
15	ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายภารกิจได้สอดคล้องกับทักษะและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	25 (7%)	135 (38%)	150 (43%)	34 (10%)	6 (2%)	3.40	0.82	ปานกลาง
16	ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	26 (7%)	133 (38%)	149 (42%)	40 (11%)	3 (1%)	3.40	0.82	ปานกลาง
<b>รวม</b>							<b>3.38</b>	<b>0.86</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>							<b>3.39</b>	<b>0.85</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากผลการศึกษาของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของกรมวิชาการเกษตร ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 25 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยมีเรื่องผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการสื่อสารที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.44)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.40) โดยมีเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่

เช่น ช่วยแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.45)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นชาวปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.40) โดยมีเรื่องผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใช้เหตุผล ข้อเท็จจริงสำหรับการแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.45)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) โดยมีเรื่อง ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือดูแลเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.43)

จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกรมวิชาการเกษตร สามารถสรุปได้ว่ากรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นชาวปัญญาในระดับมากที่สุด และมีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์น้อยที่สุด

**ตารางที่ 26** การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ด้านการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย

ข้อ	การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร</b>									
1	หน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างภาคส่วนต่างๆ ภายในเครือข่าย	28 (8%)	127 (36%)	161 (46%)	31 (9%)	4 (1%)	3.41	0.81	มาก
2	หน่วยงานได้มีสนับสนุนให้ประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนนโยบาย วางแผนและกำหนดแนวทางร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆ ภายในเครือข่ายของหน่วยงาน	21 (6%)	122 (35%)	180 (51%)	26 (7%)	2 (1%)	3.39	0.73	ปานกลาง
3	หน่วยงานได้มีสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในเครือข่ายได้ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญห	17 (5%)	113 (32%)	189 (54%)	29 (8%)	3 (1%)	3.32	0.73	ปานกลาง
<b>รวม</b>							<b>3.37</b>	<b>0.76</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานภาครัฐแบบ เครือข่าย	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เครือข่ายการพัฒนา									
4	หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเทคนิคการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่ายของหน่วยงาน	22 (6%)	124 (35%)	169 (48%)	32 (9%)	4 (1%)	3.36	0.78	ปาน กลาง
5	หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่ายของหน่วยงานเพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	20 (6%)	125 (36%)	177 (50%)	22 (6%)	6 (2%)	3.38	0.76	ปาน กลาง
6	หน่วยงานได้สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรใน การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่าย	22 (6%)	108 (31%)	188 (53%)	29 (8%)	4 (1%)	3.33	0.76	ปาน กลาง
รวม							3.36	0.77	ปาน กลาง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานภาครัฐแบบ เครือข่าย	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<b>เครือข่ายช่วยขยายยุทธศาสตร์</b>									
7	หน่วยงานได้สนับสนุนมีการ ประสานการใช้ทรัพยากรใน การทำงานร่วมกันระหว่าง ภาคส่วนต่าง ๆ ภายใน เครือข่ายของหน่วยงาน	12 (3%)	133 (38%)	160 (45%)	41 (12%)	4 (1%)	3.32	0.78	ปาน กลาง
8	หน่วยงานได้สนับสนุนให้มี การประชุมหารือร่วมกัน ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่าย เพื่อนำมา กำหนดเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	18 (5%)	118 (34%)	174 (49%)	38 (11%)	3 (1%)	3.32	0.78	ปาน กลาง
9	หน่วยงานได้มีการส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรและเทคโนโลยีของ ภาคส่วนต่าง ๆ ภายใน เครือข่ายของหน่วยงาน เช่น การใช้ระบบพิกัดดาวเทียม ร่วมในการวางแผนการ ทำงาน	16 (5%)	106 (30%)	168 (48%)	47 (13%)	13 (4%)	3.18	0.86	ปาน กลาง
		<b>รวม</b>					<b>3.27</b>	<b>0.80</b>	<b>ปาน กลาง</b>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานภาครัฐแบบ เครือข่าย	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เครือข่ายการทำงาน									
10	หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้ เกิดการทำงานร่วมกันอย่าง เป็นทางการระหว่างภาคส่วน ต่าง ๆ ภายในเครือข่ายของ หน่วยงาน	17 (5%)	129 (37%)	170 (48%)	31 (9%)	4 (1%)	3.35	0.75	ปาน กลาง
11	หน่วยงานได้มีการสนับสนุน ให้เกิดการปรับตัวในการ ดำเนินงานร่วมกันระหว่าง ภาคส่วนต่าง ๆ ภายใน เครือข่ายของหน่วยงาน	15 (4%)	113 (32%)	186 (53%)	30 (9%)	6 (2%)	3.29	0.75	ปาน กลาง
12	หน่วยงานได้มีการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการ แสวงหาแนวทางในการ ดำเนินโครงการใหม่ๆร่วมกัน ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่ายของ หน่วยงาน เพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหา	18 (5%)	124 (35%)	172 (49%)	33 (9%)	4 (1%)	3.34	0.76	ปาน กลาง
รวม							3.32	0.76	ปาน กลาง
รวม การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย							3.33	0.77	ปาน กลาง

จากผลการศึกษาของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายของกรมวิชาการเกษตร ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 26 พบว่าปัจจัยด้านการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.33) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายด้านเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.37) โดยมีเรื่องหน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.41)

2. การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายด้านเครือข่ายการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.36) โดยมีเรื่อง หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่ายของหน่วยงานเพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง (3.38)

3. การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายด้านเครือข่ายช่วยขยายยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.27) โดยมีเรื่องหน่วยงานได้สนับสนุนมีการประสานการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่ายของหน่วยงาน และเรื่องหน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่าย เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง (3.32)

4. การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายด้านเครือข่ายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.32) โดยมีหน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ภายในเครือข่ายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง (3.35)

จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายของกรมวิชาการเกษตร สามารถสรุปได้ว่ากรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายด้านเครือข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับมากที่สุด และมีเครือข่ายช่วยขยายยุทธศาสตร์น้อยที่สุด

### ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แสดงไว้ในตารางที่ 26

ตารางที่ 27 การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	□	SD.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	3.61	0.65	มาก	1
2. ด้านคุณภาพการให้บริการ	3.52	0.68	มาก	3
3. ด้านประสิทธิภาพของงานปฏิบัติราชการ	3.54	0.63	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.47	0.70	มาก	4
รวม	3.54	0.67	มาก	

จากตารางที่ 27 นี้พบว่าผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมโดยเฉลี่ยนั้นมีค่าอยู่ในระดับมาก (3.54) โดยผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (3.61) อันดับถัดไปคือผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.54) อันดับที่สามคือผลสัมฤทธิ์ในด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.52) และอันดับสุดท้ายคือผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.47)

**ตารางที่ 28** การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในส่วนของมิติภายนอก

ข้อ	มิติภายนอก	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>1. ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ</b>									
1	กรมวิชาการเกษตร ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในด้าน การสร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัยและบูรณาการจัดการด้านพืชและเครื่องจักรกลเกษตรเพื่อการพัฒนาการผลิตที่ยั่งยืน	25 (7%)	181 (51%)	142 (40%)	3 (1%)	-	3.65	0.62	มาก
2	กรมวิชาการเกษตร ประสบผลสำเร็จในด้านการยกระดับมาตรฐาน การผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สู่ระดับสากล	37 (11%)	181 (51%)	132 (38%)	-	-	3.73	0.64	มาก
3	กรมวิชาการเกษตร ประสบผลสำเร็จในด้าน การสร้างความเป็นเลิศในการเป็นศูนย์กลางความหลากหลายทางชีวภาพ	21 (6%)	165 (47%)	151 (43%)	13 (4%)	-	3.55	0.66	มาก
4	กรมวิชาการเกษตร ประสบผลสำเร็จในด้าน การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร	21 (6%)	145 (41%)	170 (48%)	14 (4%)	-	3.49	0.67	มาก
<b>รวม</b>							<b>3.52</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อ	มิติภายนอก	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>2. ด้านคุณภาพการให้บริการ</b>									
1	ในภาพรวมของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของกรมวิชาการเกษตรอยู่ในระดับใด	20 (6%)	169 (48%)	154 (44%)	6 (2%)	1 (1%)	3.58	0.64	มาก
2	ผู้กำหนดนโยบาย (รัฐบาล) มีความพึงพอใจต่อการทำงานสนับสนุนนโยบายของกรมวิชาการเกษตรอยู่ในระดับใด	20 (6%)	157 (45%)	166 (47%)	6 (2%)	16 (1%)	3.54	0.64	มาก
3	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการดำเนินตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	21 (6%)	135 (38%)	167 (47%)	26 (7%)	2 (1%)	3.43	0.74	มาก
<b>รวม</b>							<b>3.52</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>
<b>รวม ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกรมวิชาการเกษตร ในส่วนมิติภายนอก</b>							<b>3.57</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากผลการศึกษา ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในส่วนของมิติภายนอก ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 28 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ในส่วนของมิติภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.57) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มิติภายนอกด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยมีเรื่องกรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในด้านการยกระดับมาตรฐานการผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สู่ระดับสากล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.73)

2. มิติภายนอกด้านคุณภาพการให้บริการของกรมวิชาการเกษตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยมีเรื่อง ในภาพรวมของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของกรมวิชาการเกษตรอยู่ในระดับใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.58)

จากผลการศึกษาในเรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในส่วนของมิติภายนอก ของกรมวิชาการเกษตร สามารถสรุปได้ว่ากรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในส่วนของมิติภายนอก ด้านกรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในด้านการ

ยกระดับมาตรฐานการผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สู่ระดับสากลในระดับมากที่สุด และความสำเร็จในการดำเนินตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตน้อยที่สุด

**ตารางที่ 29** การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในส่วนของมิติภายใน

ข้อ	มิติภายใน	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>1. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ</b>									
1	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการดำเนินการของกิจกรรม	16 (5%)	170 (48%)	162 (46%)	3 (1%)	-	3.57	0.59	มาก
2	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใดในด้านการประสบความสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนการดำเนินงาน	22 (6%)	175 (50%)	150 (43%)	4 (1%)	-	3.61	0.62	มาก
3	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการควบคุมและการตรวจสอบภายใน	14 (4%)	171 (49%)	157 (45%)	7 (2%)	2 (1%)	3.54	0.63	มาก
4	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยการผลิต	16 (5%)	140 (40%)	177 (50%)	17 (5%)	-	3.45	0.66	มาก
		<b>รวม</b>					<b>3.47</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อ	มิติกายใน	ความถี่และร้อยละ					$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>2. ด้านการพัฒนาองค์กร</b>									
1	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	15 (4%)	126 (36%)	182 (52%)	26 (7%)	2 (1%)	3.37	0.70	ปานกลาง
2	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ภายในกรมวิชาการเกษตรอย่างต่อเนื่อง	21 (6%)	153 (43%)	163 (46%)	12 (3%)	1 (1%)	3.52	0.68	มาก
3	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและการปฏิบัติงาน	23 (7%)	142 (40%)	163 (46%)	22 (6%)	-	3.48	0.72	มาก
4	กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	24 (7%)	143 (41%)	172 (49%)	11 (3%)	-	3.52	0.67	มาก
<b>รวม</b>							<b>3.47</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>
<b>รวม ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกรมวิชาการเกษตร ในส่วนมิติกายใน</b>							<b>3.51</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากผลการศึกษา ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในส่วนของมิติกายใน ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 29 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ในส่วนของมิติกายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.51) โดยมีรายละเอียดดังนี้



1. มิติภายในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.47) โดยมีเรื่องกรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใดในด้าน การประสบความสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.61)

2. มิติภายในด้านการพัฒนาองค์การของกรมวิชาการเกษตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.47) โดยมีเรื่อง กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการพัฒนาสมรรถนะ และความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ภายในกรมวิชาการเกษตรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก (3.52)

จากผลการศึกษาในเรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในส่วนของมิติภายใน ของกรมวิชาการเกษตร สามารถสรุปได้ว่ากรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในส่วนของมิติภายใน กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในด้าน การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการดำเนินงานในระดับมากที่สุด และกรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในด้านการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการน้อยที่สุด

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**ตารางที่ 30** ผลการคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จากการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

	OC	OR	RM	TL	GN	FO	RBM	MF	SQ	EP	OD
OC	1	.77	.68	.67	.62	.80	.50	.42	.46	.47	.50
OR		1	.83	.77	.77	.92	.60	.52	.56	.49	.61
RM			1	.78	.80	.91	<b>.65</b>	.56	.57	.55	.67
TL				1	.70	.89	.55	.53	.49	.45	.54
GN					1	.88	.63	.55	.55	.55	.66
FO						1	<b>.67</b>	.59	.60	.57	.65
RBM							1	.88	.92	.91	.90
MF								1	.77	.67	.70
SQ									1	.80	.76
EP										1	.80
OD											1

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในตารางที่ 30 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ (FO) กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร (RBM) นั้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (0.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการทั้ง 5 ตัวแปรได้แก่ OC, OR, RM, TL และ GN กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรแล้วพบว่า ทรัพยากรการบริหาร (RM) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรสูงที่สุด (0.65) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร (OC) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ (RBM) ในระดับปานกลาง (0.50) แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ลักษณะขององค์กร (OR) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ (RBM) ในระดับปานกลาง (0.60) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ทรัพยากรการบริหาร (RM) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ (RBM) ในระดับสูง (0.65) แสดงให้เห็นว่า ทรัพยากรการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ (RBM) ในระดับปานกลาง (0.55) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ (RBM) ในระดับปานกลาง (0.63) แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. พิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการทั้ง 5 ตัวแปรกับมิติภายนอก ประเด็นประสิทธิผลตามพันธกิจ (MF) พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมองค์กร (OC, 0.42), ลักษณะขององค์กร (OR, 0.52), ทรัพยากรการบริหาร (RM, 0.56), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL, 0.53) และการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN, 0.55) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

7. พิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการทั้ง 5 ตัวแปรกับมิติภายนอก ประเด็นประสิทธิคุณภาพการให้บริการ (SQ) พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมองค์กร (OC, 0.46), ลักษณะขององค์กร (OR, 0.56), ทรัพยากรการบริหาร (RM, 0.57), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL, 0.49) และ การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN, 0.55) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

8. พิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการทั้ง 5 ตัวแปรกับมิติภายใน ประเด็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (EP) พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมองค์กร (OC, 0.47), ลักษณะขององค์กร (OR, 0.49), ทรัพยากรการบริหาร (RM, 0.55), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL, 0.45) และ การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN, 0.55) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

9. พิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการทั้ง 5 ตัวแปรกับมิติภายใน ประเด็นการพัฒนาองค์กร (OD) พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทรัพยากรการบริหาร (RM, 0.67), และ การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN, 0.66) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์กร (OC, 0.50), ลักษณะขององค์กร (OR, 0.61) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL, 0.54) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมการของการทำนายผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	1.432	0.125	-	11.446
ทรัพยากรการบริหาร	0.362	0.058	0.398	6.248*
การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย	0.256	0.051	0.323	5.069*
<b>R = 0.682</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.464</b>	<b>F = 151.484</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 31 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$RBM = 1.432 + 0.362(RM) + 0.256(GN)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(RBM) = 0.398Z(RM) + 0.323Z(GN)$$

จากผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณนั้นพบว่า ตัวแปรทรัพยากรการบริหาร (RM) และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN) ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร (RBM) ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 151.484^{**}$ ) จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรในภาพรวมได้ร้อยละ 46.4 ( $R^2 = 0.464$ ) โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรในภาพรวมมากที่สุดคือตัวแปรทรัพยากรการบริหาร รองลงมาคือตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย ตามลำดับ

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในมิติภายนอก ประเด็นประสิทธิผลตามพันธกิจ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	1.585	0.151	-	10.515
ทรัพยากรการบริหาร	0.240	0.081	0.240	2.966*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.145	0.056	0.177	2.575*
การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย	0.210	0.062	0.240	3.375*
<b>R = 0.601</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.361</b>	<b>F = 65.653</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 32 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$MF = 1.585 + 0.240(RM) + 0.145(TL) + 0.210(GN)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(MF) = 0.240Z(RM) + 0.177Z(TL) + 0.240Z(GN)$$

จากผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณนั้นพบว่า ตัวแปรทรัพยากรการบริหาร (RM) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN) ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นประสิทธิผลตามพันธกิจ (MF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 65.653^{**}$ ) จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นประสิทธิผลตามพันธกิจได้ร้อยละ 36.1 ( $R^2 = 0.361$ ) โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นประสิทธิผลตามพันธกิจมากที่สุดคือตัวแปรทรัพยากรการบริหาร รองลงมาคือตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย ตามลำดับ

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในมิติภายนอก ประเด็นคุณภาพการให้บริการ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	1.291	0.161	-	8.018
ลักษณะขององค์กร	0.183	0.078	0.182	2.344*
ทรัพยากรการบริหาร	0.286	0.087	0.271	3.281*
การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย	0.185	0.067	0.201	2.748*
<b>R = 0.606</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.367</b>	<b>F = 67.365</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 33 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$SQ = 1.291 + 0.183(OR) + 0.286(RM) + 0.185(GN)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(SQ) = 0.182Z(OR) + 0.271Z(RM) + 0.201Z(GN)$$

จากผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณนั้นพบว่า ตัวแปรลักษณะขององค์กร (OR) ตัวแปรทรัพยากรการบริหาร (RM) และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN) ส่งผลต่อนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 67.365^{**}$ ) จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นคุณภาพการให้บริการได้ร้อยละ 36.7 ( $R^2=0.367$ ) โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นคุณภาพการให้บริการมากที่สุดคือตัวแปรลักษณะขององค์กร รองลงมาคือตัวแปรทรัพยากรการบริหาร และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย ตามลำดับ

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในมิติภายใน ประเด็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	1.370	0.189	-	7.235
วัฒนธรรมองค์การ	0.187	0.073	0.151	2.574*
ทรัพยากรการบริหาร	0.239	0.071	0.255	3.371*
การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย	0.209	0.058	0.255	3.580*
<b>R = 0.595</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.354</b>	<b>F = 63.508</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 34 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$EP = 1.370 + 0.187(OC) + 0.239(RM) + 0.209(GN)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(EP) = 0.151Z(OC) + 0.255Z(RM) + 0.255Z(GN)$$

จากผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณนั้นพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OC) ตัวแปรทรัพยากรการบริหาร (RM) และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN) ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (EP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 63.508^{**}$ ) จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการได้ร้อยละ 35.4 ( $R^2=0.354$ ) โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการมากที่สุดคือตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ รองลงมาคือตัวแปรทรัพยากรการบริหาร และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย ตามลำดับ

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในมิติภายใน ประเด็นการพัฒนางานองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	1.071	0.145	-	7.385
ทรัพยากรการบริหาร	0.398	0.067	0.379	5.921*
การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย	0.309	0.059	0.338	5.275*
<b>R = 0.678</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.459</b>	<b>F = 148.111</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 35 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$OD = 1.071 + 0.398(RM) + 0.309(GN)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(OD) = 0.379Z(RM) + 0.338Z(GN)$$

จากผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณนั้นพบว่า ตัวแปรทรัพยากรการบริหาร (RM) และตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (GN) ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นการพัฒนางานองค์กร (OD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 148.111^{**}$ ) จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นการพัฒนางานองค์กรได้ร้อยละ 45.9 ( $R^2 = 0.459$ ) โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรประเด็นการพัฒนางานองค์กรมากที่สุดคือตัวแปรทรัพยากรการบริหาร รองลงมาคือตัวแปรการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย ตามลำดับ

#### ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับดี โดยจากผลการศึกษานั้นพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สามารถสรุปได้ว่าผลการศึกษาได้เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ได้ตั้งเอาไว้

2. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มี



ความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าผลการศึกษานั้นได้เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ได้ตั้งไว้ และสามารถนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มาสร้างเป็นสมการใช้ในการพยากรณ์หาผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์นั้นมีความสอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่คำนวณมาได้จากวิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ

3. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลที่ขาดความต่อเนื่องในทางปฏิบัติ รวมถึงขาดการสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามนโยบาย โดยจากผลการศึกษาพบว่าแนวทางการปฏิบัติงานของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้พยายามดำเนินการให้สอดคล้องตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการในเชิงบูรณาการเข้ามาปฏิบัติ แต่ปัญหาที่พบได้แก่ปัจจัยที่อยู่ภายใต้การดูแลของกรมวิชาการเกษตรนั้นมีความหลากหลายเป็นจำนวนมาก ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นต้องการการดูแลมากขึ้นตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของกรมวิชาการเกษตรที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ต่างกันทำให้เป้าหมายและทิศทางขององค์กรนั้นขาดความต่อเนื่อง รวมไปถึงทรัพยากรในการบริหารที่ไม่เพียงพอ ทั้งในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ขาดการพัฒนาด้านบุคลากร ขาดความรู้ที่มีความทันสมัย เข้ากับบริบทของสังคมในขณะนั้น รวมไปถึงจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ

## ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 18 คน ประกอบไปด้วย

1. กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ นายดิเรก ดนพยอม รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร และ นางสาว เสริมสุข สลักเพ็ชร์ รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร

2. กลุ่มนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ นางสาวมานิตา คงชื่นสิน ผู้เชี่ยวชาญด้านศัตรูพืช/ผู้อำนวยการสำนักวิจัยพัฒนาการอารักขาพืช นางสาวพรพิมล อธิปัญญาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคพืช นายยงยุทธ ไม้แก้ว ผู้เชี่ยวชาญด้านวัตถุอันตราย และนายศรัณย์ วัชรธาดา ผู้เชี่ยวชาญด้านการควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร

3. กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ ได้แก่

3.1 นางอรพิน หนูทอง นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ

- 3.2 นางสาวพนิดา ไชยยันต์บุรณ์ นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
- 3.3 นายพิเชษฐ์ เชาววัฒนาวงศ์ นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
- 3.4 นายศรุต สุทธิอารมณณ์ นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
- 3.5 นางสาวจินตนา กุ่มงกฏไชย นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
- 3.6 นางสาวอช्ली นามวงษ์ นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
- 3.7 นายวิษณุ แจ่มใบ นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
- 3.8 นางสาวเยาวภา ต้นติวณิช นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ
- 3.9 นางสาววิภาดา ปลอดครบุรี นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ
- 3.10 นางสาวอมรรักษ์ กิจใจเด็ยว นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ
- 3.11 นางสาวสุนิรัตน์ สิมะเดื่อ นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ
- 3.12 นางจิราพร สุนทรวิภาต นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ

### **ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีดังต่อไปนี้**

1. ในการดำเนินงานของกรมวิชาการเกษตรที่ผ่านมา ได้พบว่าจะมีปัจจัยในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามตัวชี้วัด และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ขอให้ท่านอธิบายถึงปัจจัยในแต่ละด้านคือ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) ลักษณะขององค์กร (3) ทรัพยากรการบริหาร (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (5) การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย โดยกล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญในการทำให้การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน รวมไปถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในแต่ละปัจจัยที่กล่าวถึงในแต่ละด้าน

2. ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในปัจจุบันมีลักษณะเช่นใด มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาตัวชี้วัดอย่างไรบ้าง

### **ผลการศึกษาในแต่ละประเด็น**

#### **1. วัฒนธรรมองค์กร**

กลุ่มตัวอย่างได้มีความเห็นพ้องกันว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของกรมวิชาการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรได้ในระยะยาว กรมวิชาการเกษตรถือได้ว่าเป็นหน่วยงานวิจัยและพัฒนาด้านการเกษตรของประเทศ บุคลากรในกรมวิชาการเกษตรนั้นล้วนเป็นนักวิจัยที่มีทักษะความชำนาญที่แตกต่างกันออกไปตามสายงาน รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของกรมวิชาการเกษตรจึงมีลักษณะของวัฒนธรรมราชการ และวัฒนธรรมมืออาชีพผสมกันอยู่ โดยการทำงานนั้นจะยังให้ความสำคัญกับหลักการ กฎเกณฑ์ การดำเนินงานตามแบบแผนขั้นตอนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีทักษะที่มีความแตกต่างกันออกไปตามสายงาน และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่

แตกต่างกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งได้ ต้องได้รับการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและร่วมดำเนินงานกันอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรของกรมวิชาการเกษตรประสบผลสำเร็จคือ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล เห็นถึงผลประโยชน์ขององค์กรในระยะยาว เน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะปรับเปลี่ยนมุมมองการบริหารจากกรอบแนวคิดเดิมที่เน้นการแก้ปัญหาเร่งด่วนเพียงให้เกิดผลสำเร็จที่เห็นเป็นรูปธรรมมาเป็นการมองระยะยาว มีการปลูกฝังแนวคิด และแสวงหาแนวร่วมที่จะขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึงความเชื่อ ค่านิยมที่โน้มน้าวให้เกิดอุดมการณ์ร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมฯ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ประสบผลสำเร็จตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีความเข้มแข็งนั้นมาจาก การเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารที่ไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของกรมวิชาการเกษตร การคงอยู่ของระบบราชการแบบระบบอุปถัมภ์ การดำเนินการแก้ปัญหาเร่งด่วนโดยไม่ได้พิจารณาถึงความต่อเนื่องและผลกระทบในอนาคต แนวทางที่จะช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความเข้มแข็งขึ้นมาจาก (1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ (2) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในกรมฯ (3) สร้างค่านิยมร่วมและอุดมการณ์ของกรมฯ อย่างต่อเนื่อง

## 2. ลักษณะขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างได้มีความเห็นพ้องกันว่า ลักษณะขององค์กรของกรมวิชาการเกษตร นั้น มิได้เป็นไปตามแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ เนื่องจากกรมวิชาการเกษตรนั้นเป็นเสมือนหน่วยงานวิจัยและพัฒนาด้านพืชของประเทศ (Research and Development) ดังนั้นบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรนั้นส่วนใหญ่จึงประกอบไปด้วยนักวิจัย ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีทักษะ ความชำนาญงานในทิศทางที่แตกต่างกันออกไปตามสายงานที่ถนัด การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยีและสภาพภูมิอากาศของโลกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของปริมาณผลผลิตของเกษตรกร ต้องมีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ วิจัยและพัฒนา รวมถึงนำมาปรับใช้ในด้านพืชอาหารอย่างต่อเนื่อง เช่นการปรับปรุงพันธุ์พืชให้มีความทนทานต่อสภาวะภูมิอากาศที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ทนต่อการเข้าทำลายของศัตรูทางการเกษตร ดังนั้นลักษณะขององค์กรของกรมวิชาการเกษตรจึงเป็นองค์กรแบบผสม ที่เน้นความสำคัญในเรื่องของการตัดสินใจ การเรียนรู้ในกรม รวมไปถึงมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็ยังคงมีความเห็นว่า กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ยังมีลักษณะขององค์กรแบบสิ่งมีชีวิต ที่ต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามบริบทและกระแสสังคมเพื่อความอยู่รอดและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์การ

ปฏิบัติงาน ดังที่ผ่านมา กรมวิชาการเกษตรได้ดำเนินการถ่ายโอนงานในด้านการตรวจสอบปัจจัยทางการเกษตรไปให้ภาคเอกชน โดยที่กรมวิชาการเกษตรเองมีหน้าที่ในการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามโครงการการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ช่วยให้ภาคเอกชนสามารถเติบโตได้อย่างรวดเร็ว และนอกจากนั้นกรมวิชาการเกษตร ยังมีลักษณะขององค์การเป็นแบบองค์การแบบวัฒนธรรม ซึ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานและสอดคล้องตามเป้าหมายหลัก ดังเช่นที่ได้ระบุไว้ในวิสัยทัศน์ของกรมวิชาการเกษตร “รักองค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และมุ่งผลสัมฤทธิ์” ถือได้ว่าเป็นค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่เน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย เพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของกรม

กล่าวได้ว่า ลักษณะขององค์การของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึงการจัดรูปแบบโครงสร้าง และระเบียบปฏิบัติภายในขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดได้ทั้งในด้านเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นกรมวิชาการเกษตรควรกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่น สนับสนุนให้บุคลากรภายในกรมฯ ได้พัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์การของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือการขาดความคล่องตัวของโครงสร้างในการทำงาน กฎระเบียบ ข้อกำหนดที่เคร่งครัด ไม่สอดคล้องตามภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยที่ช่วยให้กรมวิชาการเกษตรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายคือ (1) การสร้างค่านิยมร่วมภายในกรมวิชาการเกษตรอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สอดคล้องตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ (2) สนับสนุนให้องค์การมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมและเทคโนโลยี

### 3. ทรัพยากรการบริหาร

3.1 กลุ่มนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้บริหาร ได้มีความเห็นพ้องกันว่า ในอดีตอาชีพรับราชการยังไม่ได้ได้รับความนิยม ทำให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรไม่ได้มีการบรรจุคนเข้ามาทดแทนบุคลากรที่ได้เกษียณออกไป เมื่อเทียบกับปัจจุบันที่มีอัตราการแข่งขันเพื่อสอบบรรจุเข้ารับราชการมีปริมาณที่สูงมาก เนื่องจากความเชื่อมั่นของประชาชนในการทำงานได้เพิ่มขึ้นจากเดิม เพราะมองว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ด้วยเหตุเหล่านี้เองได้ทำให้เกิดช่องว่าง (Gap) ระหว่างวัยและระหว่างตำแหน่ง หรือที่เรียกว่าช่องว่างระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โดยที่เจนเจอเรชั่นยานี้ถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเองสูง จึงอาจจะเป็นปัจจัยได้อย่างหนึ่งที่

ผลสัมฤทธิ์ของกรมวิชาการเกษตรต้องส่งผลมาจากกลุ่มคนรุ่นเหล่านี้ พร้อมกันนั้น คนกลุ่มนี้เอง จะเติบโตขึ้นมาเป็นผู้บริหารของกรมวิชาการเกษตรในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารของกรมวิชาการเกษตรในปัจจุบันจะต้องเตรียมพร้อมทำความเข้าใจกับอุปลักษณะของคนกลุ่มนี้ เพื่อนำมาปรับให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน ปัญหาที่พบเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารนั้นพบดังนี้ (1) ปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ และ (2) ปัญหาด้านงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลมาจากในการวิเคราะห์หัวข้อนี้ต้องการเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่มีความจำเพาะเจาะจงและมีราคาสูง และเทคโนโลยี และมาตรฐานการยอมรับระหว่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องทำการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของทั้งตัวบุคลากรเอง มาตรฐานระหว่างประเทศ และในด้านเทคโนโลยี

3.2 กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ ได้ให้ความเห็นว่าทรัพยากรการบริหารจัดเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนให้กรมวิชาการเกษตรสามารถปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยทรัพยากรทางการบริการแต่ละตัวจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ต่างกันไปตามชนิดของภารกิจ บริบทสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และระยะเวลา กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่พบในเรื่องของทรัพยากรการบริหารคือ (1) ปัญหาด้านกฎ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความคล่องตัวในการทำงาน ทำให้เกิดการเลี้ยวหรือลดปริมาณและคุณภาพของงาน (2) ปัญหาด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ทั้งในเรื่องของจำนวนเงินและในเรื่องของระยะเวลาที่ขาดความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และ (3) บุคลากรขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับในระดับสากลมาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงไม่ได้รับการสนับสนุนเอาวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร และได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาดังกล่าวไว้ดังนี้ (1) ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความยืดหยุ่นเพื่อเอื้อการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) จัดสรรงบประมาณและปรับระเบียบข้อบังคับในเรื่องของการตรวจติดตามการใช้งบประมาณให้มีความยืดหยุ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และ (3) เพิ่มการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นให้เหมาะสมตามชนิดและทักษะความชำนาญของแต่ละงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กล่าวได้ว่า ทรัพยากรการบริหารของกรมวิชาการเกษตร หมายถึงปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ โดยบุคลากรในกรมวิชาการเกษตรนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดผลงาน และงานที่เกิดขึ้นต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในอันดับสำคัญเช่นกัน

#### 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า กรมวิชาการเกษตรนั้นเป็นหน่วยงานที่เน้นการวิจัยและพัฒนา วิทยาการทางการเกษตรของประเทศ ได้นำเอาผลงานที่ผลิตจากภายในกรมวิชาการเกษตรมาเผยแพร่สู่เกษตรกร ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรของประเทศไทยนั้นมีคุณภาพและปริมาณสูง เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งจากการบริโภคภายในประเทศเองและสามารถจำหน่ายไปยังต่างประเทศ สร้างรายได้กลับเข้ามาให้กับประเทศ ในการวิจัยและพัฒนานั้น เพื่อให้ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศจะต้องการแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องทั้งจากทางด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และจริยธรรมในการเผยแพร่ผลงาน ผู้นำของกรมวิชาการเกษตรต้องมีภาวะผู้นำในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรยอมรับแนวทาง วิสัยทัศน์ และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โน้มน้าว จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้ทั้งหน่วยงานร่วมแรงร่วมใจพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกไปจากนั้น หัวใจหลักของการวิจัยคือ การค้นหาแนวทาง วิธีปฏิบัติใหม่ หรือดีกว่าเดิมมาเพื่อให้ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นมีผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม สิ่งที่กรมวิชาการเกษตรต้องการคือ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยงานที่เกี่ยวกับทางด้านเกษตรทั้งในด้านปัญหาการเกษตรเร่งด่วนที่ต้องการการแก้ไข และปัญหาทางด้านเกษตรและการวางระบบการเกษตรที่เหมาะสมของประเทศในระยะยาว ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่กระตุ้น และสนับสนุนให้ข้าราชการในกรมวิชาการเกษตรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมด้วยเหตุผลและเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติ

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่โน้มน้าวให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ดีกว่าเดิม และผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องในด้านภาวะผู้นำนั้น จากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและจากนโยบายที่เป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลตามมาแก่การเปลี่ยนแปลงของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือปริมาณภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งจากงานที่อยู่ในแผนการปฏิบัติงาน และปัญหาเร่งด่วนที่ต้องการการแก้ไข ทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการตัดสินใจถูกจำกัด ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำมาช่วยให้การปฏิบัติงานและผลงานนั้นประสบความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ดีกว่าเดิม ดังนั้นผู้นำที่ดีควรให้ความสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา มีการวางแผนส่งเสริมให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรได้มีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติ

#### 5. การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย

##### 5.1 กลุ่มนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า

ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนได้นั้น จะต้องสร้างพื้นฐานมาจากการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงาน การรวบรวมฐานข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการเกษตรของประเทศไทย ตั้งแต่ ภาคเกษตรกรรม ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ องค์กรสาธารณประโยชน์ โดยต้องการข้อมูลที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน รวมไปถึงการนำความรู้ เทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาระบบการดำเนินงานของกรมวิชาการเกษตรให้ตอบสนองต่อความต้องการ และแก้ปัญหาได้อย่างตรงวัตถุประสงค์ กล่าวได้ว่าหลักการบริหารภาครัฐแบบเครือข่ายนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการเพื่อให้กรมวิชาการเกษตรนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ โดยกลุ่มนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นว่าการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในรูปแบบของเครือข่ายการทำงานจะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตรได้มากที่สุด เนื่องจากว่าภารกิจของกรมวิชาการเกษตรนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยจำนวนมากทั้งในด้านของพืช พันธุ์พืช เกษตรกร ภาคธุรกิจ ความปลอดภัยทางด้านอาหาร ข้อตกลงระหว่างประเทศ เป็นต้น ทำให้ต้องการการบูรณาการจากทุกภาคส่วนในทุกระดับ และควรดำเนินการในลักษณะฉันทมิตรที่เข้ามาดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ มีการแลกเปลี่ยนของข้อมูลและเทคโนโลยีระหว่างกัน การเข้ามาร่วมกันดำเนินการจากทุกภาคส่วนจะช่วยทำให้ทราบถึงต้นตอปัญหา ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานจากแต่ละฝ่าย ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างประสบความสำเร็จและตรงจุด ตัวอย่างของเครือข่ายการทำงานที่มีอยู่และยังคงมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดคือ เครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างกรมวิชาการเกษตร และกรมส่งเสริมการเกษตร ในการช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้กับเกษตรกรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรมของประเทศไทย โดยรูปแบบการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายที่เกิดขึ้นคือ กรมวิชาการเกษตรเป็นผู้วิจัย พัฒนางานเพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าของผลิตผลทางการเกษตร โดยกรมวิชาการเกษตรเองเป็นหน่วยงานที่รวบรวมนักวิจัยที่มีความรู้ความชำนาญด้านการค้นคว้าพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากกรมวิชาการเกษตรไม่ว่าจะเป็นความรู้ เทคนิค คำแนะนำต่าง ๆ จะถูกนำไปถ่ายทอดลงไปยังเกษตรกร โดยกรมส่งเสริมการเกษตรนั้นเป็นผู้รับผิดชอบในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค และคำแนะนำไปสู่เกษตรกรโดยผ่านนักวิชาการเกษตรประจำสำนักงานเกษตรตำบลในแต่ละจังหวัด ตัวอย่างเครือข่ายการยุทธศาสตร์ได้แก่เครือข่ายการทำงานด้านอาหารปลอดภัย เนื่องมาจากนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในด้านอาหารปลอดภัย กรมวิชาการเกษตรได้กำหนดแนวทางในการกำกับดูแลในเรื่องของอาหารปลอดภัยตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ (From farm to table) ตั้งแต่ในเรื่องของการกำกับดูแลปัจจัยการผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดี เพื่อให้เกษตรกรสามารถผลิตผลิตผลทางการเกษตรได้มีคุณภาพและปริมาณที่ดีขึ้นกว่าเดิมโดยไม่ต้องเพิ่มพื้นที่การผลิต การควบคุมกำกับดูแลในเรื่องของวัตถุดิบทางการเกษตรจึงเกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้วัตถุดิบรายทุกชนิด

ในประเทศไทย และยังเชื่อมเครือข่ายการทำงานนี้กับกระทรวงสาธารณสุขที่มีหน้าที่กำกับดูแลในเรื่องของความปลอดภัยทางด้านอาหารของผู้บริโภคในประเทศอีกด้วย ดังนั้นการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของความปลอดภัยด้านอาหาร (Food Safety) นั้นเครือข่ายยุทธศาสตร์จะมีส่วนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเรื่องของนโยบายความปลอดภัยด้านอาหาร ได้สูงที่สุด เนื่องจากการที่ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมปรึกษา กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานร่วมกัน จะทำให้ได้แนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้องและเสริมการทำงานร่วมกัน โดยในทางปฏิบัติจะกำหนดมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนทำหน้าที่ในการประสานการทำงานจากภาคส่วนอื่นเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน

5.2 กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการได้ให้ความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย โดยร่วมกันมองว่าในการดำเนินงานของกรมวิชาการเกษตรนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาและส่งเสริมให้เกษตรกรนั้นมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น จึงต้องทราบถึงความต้องการของแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน เมื่อผู้บริหารให้การสนับสนุน กอปรกับมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการจัดการกับฐานข้อมูลที่ดี มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและสร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้นในการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น จะเป็นการช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการได้สูงสุด

กล่าวได้ว่า การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึงการบริหารงานที่ในกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีลักษณะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ผสมผสานเชื่อมโยงการทำงานกับหลาย ๆ หน่วยงาน และต่างภาคส่วนเข้าด้วยกัน เป็นการสร้างเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในระดับต่าง ๆ เป็นรูปแบบเครือข่ายของการพึ่งพา ติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความหลากหลาย ความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน และเกิดการพัฒนาคูณภาพของการบริหารจัดการ

## 6. ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

6.1 กลุ่มนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ในการบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์นั้นถือเป็นสิ่งที่มีความท้าทายและต้องมีการนำศักยภาพจากปัจจัยอื่น ๆ มาร่วมกัน โดยกรมวิชาการเกษตรนั้นเป็นหน่วยงานที่รวบรวมนักค้นคว้า วิจัย จึงมีรูปแบบของงานที่หลากหลายแตกต่างกัน บุคลากรภายในกรมวิชาการเกษตรจึงจัดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคตถือเป็นปัจจัยที่พึงกระทำไว้ในเบื้องต้น เพื่อให้มุมมองและทัศนคติของบุคลากรภายในกรมวิชาการเกษตรนั้นไปในทิศทางเดียวกัน และการกำหนดแผนงานและตัวชี้วัดได้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้จะทำให้เกิดประสิทธิผลในระยะยาวมากกว่าจะเป็นการทำงานเพื่อแลกกับผลผลิตเชิงปริมาณ ดังนั้นการสื่อสารกับ



บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรในทุกระดับเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้รับทราบถึงเป้าหมายสูงสุด และทราบถึงกระบวนการทำงานว่าต้องมีการดำเนินงานในด้านใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่จะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด สำหรับประเด็นปัญหาที่พบจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของกรมวิชาการเกษตรนั้น ได้แก่ (1) การพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร โดยบุคลากรในกรมวิชาการเกษตรส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยที่ทำการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับการเกษตร ทำให้ต้องใช้ความรู้ เทคโนโลยี วิทยาการเข้าปรับปรุงเพื่อให้วิทยาการทางการเกษตรของประเทศไทยได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและปริมาณที่ดีขึ้น ทำให้ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ เทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ ที่กระแสนของโลกได้เปลี่ยนแปลงไป แล้วนำมาปรับใช้ในประเทศไทยเพื่อให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกันกับนานาชาติ (2) การบริหารจัดการด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานต่างประเทศ การจัดทำฐานข้อมูลและการสร้างเครือข่ายการทำงานของระดับผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่มีรูปแบบหรือหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ส่วนใหญ่จะเป็นการประสานงานภายในและใช้สัมพันธภาพส่วนตัวมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบในการสร้างความร่วมมือให้เป็นรูปแบบมาตรฐานที่สามารถใช้ร่วมกันได้ในทุกระดับ (3) ผู้บริหารกรมวิชาการเกษตรยุคใหม่ควรแสวงหาองค์ความรู้ที่หลากหลาย เพิ่มพูนทักษะอย่างสม่ำเสมอเพื่อช่วยในการบริหารงานของกรมวิชาการเกษตร และปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กรมวิชาการเกษตรนำมาใช้ในการบริหารจัดการให้ได้ผลสัมฤทธิ์นั้น ได้แก่ (1) บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีทักษะ ศักยภาพสอดคล้องตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และมีจำนวนเพียงพอกับภารกิจ (2) มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งในการสร้างและปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ (3) โครงสร้างของกรมวิชาการเกษตรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเองได้ตามสภาวะการณ์และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบ

6.2 กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการได้ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนดไว้นั้น ในความเป็นจริงจะสามารถปฏิบัติได้เพียงบางอย่างเท่านั้น กล่าวคือกรอบเวลาในการปฏิบัติภารกิจที่กำหนดเอาไว้ล่วงหน้านั้น ในสภาวะความเป็นจริงแล้วไม่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง เนื่องจากจากรูปแบบในการปฏิบัติงานของกรมวิชาการเกษตรซึ่งมีลักษณะงานในรูปแบบของงานวิจัยเกี่ยวกับพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร ต้องมีการปฏิบัติจริงในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันตามสถานที่ สภาวะการณ์และฤดูกาลในขณะนั้น การนำตัวชี้วัดในเรื่องประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและกรอบในการตรวจติดตามที่จำเพาะเจาะจงและไม่สอดคล้องตามสภาวะการณ์ ทำให้ไม่สามารถประเมินได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่าในการที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดได้นั้นควรมีการ (1) ทบทวน ปรับปรุงตัวชี้วัดให้มาความเหมาะสมทั้งกับภาระงานและกับตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (2) การจัดหารางวัล สิ่งตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นการให้รางวัลตอบแทนประจำปีจะสามารถช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและยังส่งผลให้การปฏิบัติงานในภาพรวมนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(3) การสื่อสารประเด็นสำคัญของตัวชี้วัดผ่านหลากหลายช่องทาง ทั้งในรูปแบบของช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดรับทราบและเข้าใจได้ไปในแนวทางเดียวกัน จะเป็นการช่วยทำให้บุคลากรภายในกรมวิชาการเกษตรเกิดการยอมรับ ลดการต่อต้าน และร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

กล่าวได้ว่า ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือผลของการปฏิบัติงานของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาพืชและปัจจัยการผลิตที่สำคัญทางเศรษฐกิจ โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันสถานการณ์และบูรณาการจัดการด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร เพื่อการพัฒนาการผลิตที่ยั่งยืนสู่กลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำเทคโนโลยีการผลิตพืชไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาระบบมาตรฐานการผลิต ตรวจสอบคุณภาพพืช ปัจจัยการผลิตและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ควบคุมระบบการผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สินค้าการเกษตรเพื่อการบริโภค นำเข้า ส่งออกสู่ระดับมาตรฐานสากลและได้มาตรฐานของประเทศคู่ค้า ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพที่เป็นประโยชน์ในการผลิตพืชเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์พันธุพืช แมลง จุลินทรีย์ สัตว์ศัตรูพืชและอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่ถูกต้องและทันสมัย ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งเน้นการพัฒนาองค์การด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นกรอบอย่างกว้าง ๆ โดยที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในยุทธศาสตร์แต่ละด้านจะต้องมีการกำหนดรายละเอียด โครงการ กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแผนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนเพิ่มเติม

จากผลการศึกษาได้พบว่าประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นั้นพบว่าในมิติภายใน ประเด็นการพัฒนาองค์กรนั้นมีคะแนนในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นตรงกันโดยได้ให้ความเห็นไว้ว่า กรมวิชาการเกษตรนั้นเป็นหน่วยงานชั้นนำของประเทศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการเกษตร มีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างชัดเจน มีผลงานวิจัยเป็นที่เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในสังคมและนานาชาติ มีความร่วมมือด้านวิชาการกับทั้งหน่วยงานภายในและต่างประเทศ ในการจะผลักดันให้ผลสัมฤทธิ์ของกรมวิชาการเกษตรให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น ควรมีการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรให้ครอบคลุมและสอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และทักษะของบุคลากรผู้มีประสบการณ์ลงไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ให้เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร