



รายงานการวิจัย

การมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

**The Participation and Demand of Faculty of Agricultural Production
Personnel in Managing the Strategic Response Program**

โดย

สุปราณี เทวรักษ์พิทักษ์

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนสนับสนุนงานบริการวิชาการและวิจัย

คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

งบประมาณเงินรายได้ ประจำปี 2551 จำนวน 15,000 บาท

บทคัดย่อการวิจัย

เรื่อง

การมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ที่มีต่อการจัดโครงการสนองยุทธศาสตร์

โดย

นางสุปราณี เทวรักษ์พิทักษ์

กุมภาพันธ์ 2554

การมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีต่อการจัดโครงการสนองยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วม ความต้องการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ของบุคลากรของคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยนำตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (ก.พ.ร.) และ สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาเป็น องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ให้ข้อมูล จำนวน 74 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 230 คน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ในส่วนการมีส่วนร่วม ในการร่วมกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์มากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการร่วมแสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการและน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการดำเนินโครงการ สำหรับด้านความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตรนั้น พบว่า บุคลากรต้องการให้คณะ ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาเป็น การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การดำรงศิลปวัฒนธรรมและรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ การ วิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชนตามลำดับ

การจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์นั้นเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และคณะผลิตกรรมการเกษตร ดังนั้นเพื่อให้ การจัดทำโครงการสามารถสัมฤทธิ์ผลได้มากขึ้นจึงควรที่จะได้มีการศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่มี ผลกระทบต่อความสำเร็จของการจัดทำโครงการเพิ่มเติมอีกในอนาคตต่อไป

ABSTRACT**Research Topic**

“The Participation and Demand of Faculty of Agricultural Production Personnel in Managing the Strategic Response Program ”

By

Supranee Tewarugpitug

February, 2011

To study of Participation and Demand of personnel in faculty of Agricultural Production, Maejo University , in conformity, with strategic, The research purposes to know the level of participation, Demand, Problem, barrier and suggestion to manage the Strategic Response Program in conformity with strategic issues of Agricultural Production personnel, Maejo University. The Office of the Public Sector Development (OPDC) and The Office for National Education Standards and Quality Assessment(Public Organization)(ONESQA)are used as a success indicator to measure the project in this research.

It is revealed from the study that 74 persons of 230 persons, the sample group, has paid attention in participation in managing the Strategic Response Program. The participation in the activities of the Strategic Response Program is considered the highest. The participation in suggestion and opinion of the Strategic Response Program is second most. And, the participation in the budget analysis of the Strategic Response Program is considered the lowest. In the demand of Agricultural Production Personnel, it is shown that personnel desires the following managements for the effective program; quality graduate production, cultural and ecological preservation and academic services for community; respectively to be arranged.

The Strategic Response Program is an achievement support tool as the indicator of Strategic of Agricultural Production faculty, Maejo University. For enhancement the effective of program should be continuous study to achievement affect factor of the program later.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์นี้ ได้รับความความสำเร็จและบรรลุดตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยด้วยดี ก็ด้วยการได้รับข้อมูลที่มีคุณค่าจากบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร และผู้บริหารคณะที่ได้ร่วมกันตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้ศึกษา ใคร่ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ โอสถาปนธุ์ และผู้บริหารคณะผลิตกรรมการเกษตรทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการวิจัยในเรื่องดังกล่าว พร้อมทั้งให้คำแนะนำ เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ของคณะผลิตกรรมการเกษตร ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรของคณะต่อไป

ในการนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล ที่ปรึกษากมลวรรณเปรมเกษม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ศรีเกี่ยวฝัน ที่รับเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และให้คำแนะนำ คำชี้แนะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด และบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตรทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุปราณี เทวรักษ์พิทักษ์

กุมภาพันธ์ 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
การมีส่วนร่วม	6
การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	17
ความต้องการ	36
ยุทธศาสตร์: โครงการ กิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	39
งานวิจัยที่เกี่ยวกับข้องกับการมีส่วนร่วมและความต้องการ	46
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	63
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	63
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
ระยะเวลาของการศึกษา	66

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล	68
ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการฯ	73
ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการฯ	75
ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	87
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการศึกษา	89
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	99
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	107
ผนวก ก คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้	108
ผนวก ข แบบสอบถาม	115
ผนวก ค การบริหารงานด้วยวงจรเดมมิ่ง(PDCA)	125
ผนวก ง ประวัติผู้วิจัย	131

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
2	แสดงผลการวิเคราะห์สถานภาพการทำงาน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
3	แสดงผลการวิเคราะห์หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
4	แสดงผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในกระบวนการ จัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์	73
5	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการผลิตบัณฑิต	75
6	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเข้าสู่ กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการวิจัย และนวัตกรรม	77
7	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเข้าสู่ กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน	79
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการเข้าสู่ กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการดำรงศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศ ของทรัพยากรธรรมชาติ	81
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการเข้าสู่ กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ	83
10	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเข้าสู่ กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์	86
11	แสดงข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	87
12	แสดงผลการสำรวจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา	96

สารบัญญภาพ

ภาพ		หน้า
1	บันไดการมีส่วนร่วม 8 ขั้นตอน ของอาร์เนสไต์	10
2	หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาโดย IAP2	19
3	นิยามศัพท์ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ	44



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาธรรมาภิบาลราชการเพื่อให้ราชการไทยก้าวเข้าสู่มาตรฐานสากลทั้งด้านการบริหารงาน เชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และอำนวยความสะดวกให้ประชาชนแล้วแนวคิดที่สำคัญอีกประการ คือ การสร้างธรรมาภิบาลที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างสุจริต โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง และนโยบายสาธารณะตามหลักการการบริหารของ ก.พ.ร. นั้นเอง

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการตามนัยของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นที่จะพัฒนาการบริหารราชการให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น หมายถึง การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมซึ่งจัดให้ระบบการบริหารราชการเป็นระบบเปิด (Open Governance) โดยประชาชนและผู้เกี่ยวข้องในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงภาคประชาสังคมมีโอกาสเข้าร่วมใน 5 มิติ คือ 1) ร่วมคิดและเสนอความเห็น 2) ร่วมตัดสินใจ 3) ร่วมดำเนินการ 4) ร่วมรับประโยชน์ และ 5) ร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

การพัฒนาธรรมาภิบาลราชการให้เป็นราชการระบบเปิดเป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย รวมถึงระบบราชการและข้าราชการไทย ซึ่งยังคุ้นเคยกับการทำงานแบบรวมศูนย์ และตั้งการเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายสำคัญนี้ จำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทาง และมาตรการที่ชัดเจนเพื่อเป็นบรรทัดฐานใหม่ในการวางระบบการบริหารราชการ และกระบวนการตัดสินใจ และมีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะที่ชัดเจนเที่ยงธรรมหากระบบราชการมีการบริหารราชการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและภาคส่วนต่างๆ ในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานราชการในระดับต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพก็จะถือว่าเป็นก้าวสำคัญอีกก้าวหนึ่งในการพัฒนาระบบราชการ ทั้งนี้ระบบราชการไทยที่ผ่านมายังคงมุ่งเน้นที่ปัจจัยนำเข้า และรายละเอียดโดยให้ความสำคัญต่อระเบียบปฏิบัติมากกว่ายุทธศาสตร์การบรรลุผล ไม่ได้ตอบสนองความต้องการ และพยายามสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนเป็นหลัก ขาดระบบการตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานอย่างจริงจังจึงทำให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานแบบใหม่

โดยยึดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตอบสนองความต้องการของประชาชนประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายสามารถตรวจสอบได้การวางเงื่อนไข ให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำระบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจังโดยให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีความสอดคล้องและเชื่อมโยง กับนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาลโดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ในทุกระดับตั้งแต่องค์กร (Organization Scorecard) ลงไปจนถึง ระดับบุคคล (Individual Scorecard) รวมถึงให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีการรายงานผลสัมฤทธิ์ราย ปีเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้นให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และ แผนการดำเนินงาน โครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และจัดลำดับความสำคัญของการจัดสรรทรัพยากรให้มีความ เหมาะสมมากขึ้น (สำนักงานพัฒนาระบบราชการ, 2546) จากการกำหนดปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยได้กำหนดแผน ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่บรรจุกิจกรรม และ โครงการเพื่อตอบสนองต่อปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายแนวทาง และเป้าหมายโดยมีระดับของดัชนีชี้วัดของ กพร. สมศ. และสกอ. ที่เป็นเครื่องมือ ในการวัดระดับของความสำเร็จซึ่งจากการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ 2550 ที่ผ่านมามีการเสนอขอพิจารณาโครงการ สนองยุทธศาสตร์เพื่อของบประมาณสนับสนุนโครงการด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2549 และ 2550 ยังขาดความสอดคล้อง และเชื่อมโยงไปยังยุทธศาสตร์ของ คณะผลิตกรรมการเกษตร และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในหลายประเด็นรวมทั้งการจัดทำโครงการฯ ก็ไม่เอื้อและยังไม่สามารถ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์คณะ และความต้องการของบุคลากรดังนั้นสิ่งที่ เกิดขึ้นและส่งผลต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ในแต่ละปีจึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ดำเนินการศึกษาเพื่อหาสาเหตุสำหรับการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอันจะเป็นประ โยชน์ต่อการพัฒนา การบริหารงานของคณะให้เป็นไปตาม เป้าหมายและปณิธานที่ได้กำหนดไว้ อีกประการหนึ่งจากการติดตามความคืบหน้าในการจัดทำ โครงการด้วยเงินรายได้ในปีงบประมาณ 2549 และ 2550 โดยเฉพาะโครงการที่ได้รับการอนุมัติจาก สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้นั้น พบว่าได้มีการดำเนินโครงการไปเพียงร้อยละ 40 ของโครงการทั้งหมด จึงเป็นมูลเหตุอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการทราบถึงสาเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อจะ ได้ หาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการทำการวิจัยในหัวข้อฯ

ดังกล่าวนี้จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะเป็นการแสวงหาข้อมูลในทุกสายงานและทุกระดับของบุคลากรของคณะเพื่อจะได้ทราบถึงระดับของความเข้าใจการมีส่วนร่วม ความต้องการ แนวคิด และข้อเสนอแนะที่คาดว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับการกำหนดนโยบายและวิธีการในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ด้วยเงินรายได้ปีงบประมาณ 2552 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละระดับในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และคณะผลิตกรรมการเกษตร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร ต่อการทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และคณะผลิตกรรมการเกษตร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคในการจัดโครงการสนองยุทธศาสตร์ สำหรับนำไปพัฒนาและใช้เป็นแนวทางแก้ไข โดยนำมาวางแผนในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรแต่ละระดับ

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลมาจากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการและลูกจ้าง ของคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 230 คน
2. การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการแบ่งส่วนของการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนคือ
 - 2.1 ส่วนที่ 1 ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานต้นสังกัด
 - 2.2 ส่วนที่ 2 ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ในลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ระบุว่ามีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วม
 - 2.3 ส่วนที่ 3 ศึกษาถึงความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมความต้องการที่สนองยุทธศาสตร์ทั้งหมด 5 ด้าน

ด้วยกันคือ ความต้องการด้านการผลิตบัณฑิตด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการดำรงศิลปวัฒนธรรมและรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติและด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากข้อคำถามในส่วนที่ 2 และ 3

3. ข้อมูลศึกษาในครั้งนี้ได้มาจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการและลูกจ้างคณะผลิตกรรมการเกษตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2551 – เดือนตุลาคม 2551

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การมีส่วนร่วม (Participation) คือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาคมิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

ความต้องการ (Need) หมายถึง ความแตกต่างที่บุคคลรับรู้ได้ ระหว่างสภาพในอุดมคติ และสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งมีอิทธิพลเพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

ยุทธศาสตร์ (Strategic) เป็นเรื่องของทุกคนในองค์กรทุกคนต้องมีใจที่อยากผลักดันให้เกิดการพัฒนาไม่ใช่เรื่องเฉพาะกลุ่มแต่เป็นพันธกิจของทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันคิดให้ทุกฝ่ายมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ยุทธศาสตร์เน้นผลลัพธ์ เน้นผลกระทบที่ยั่งยืน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะ และเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะทุกสายงาน และทุกระดับเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะ และเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในคณะ ทุกสายงาน และทุกระดับ สำหรับการจัดทำโครงการสนอง

ยุทธศาสตร์ในเชิงประมาณต่อๆ ไปที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะและเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีฐานข้อมูลการวิจัยในเรื่องนี้ สำหรับนำไปพัฒนาเพื่อให้เกิดการทำวิจัยแบบต่อยอดเชิงบูรณาการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ได้ให้ไว้กับมหาวิทยาลัย และสามารถแก้ปัญหาในการบริหารงานในปีที่ผ่านมาได้ตรงประเด็นอันจะช่วยให้ประหยัดงบประมาณ ทรัพยากรและเวลาได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วม และ ความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการจัดโครงการสันทนาการ” นี้ใช้แนวคิดทฤษฎีหลักการ และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การมีส่วนร่วม
2. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
3. ความต้องการ
4. ยุทธศาสตร์ : โครงการ/กิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม และ ความต้องการ

การมีส่วนร่วม

แนวคิดทางการจัดการการมีส่วนร่วม

ซินร์ตัน สมสืบ (2542: 25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันเข้มแข็งการผูกมัด และ ความจริงใจที่มาจากประชาชนเป็นเงื่อนไขจำเป็นของการพัฒนาปรับปรุง และ แก้ไขปัญหาขององค์กร ได้ผู้ปฏิบัติจะต้องเชื่อว่า จะพัฒนาเพื่อจะแก้ไขปัญหาคงของตนเอง และ วางแผนเพื่อการพัฒนาของตนเองแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิ และ เป็นเอกสิทธิ

ในฐานะสิทธิจะต้องได้รับการเคารพ และ ให้เกียรติในฐานะเอกสิทธิจะต้องไม่ถูกบังคับ (Enforce) และ ครอบงำ (Manipulate) ทั้งสองประการนี้ต้องเกิดจากบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยมากที่สุดไม่มีใครจะเป็นหุ่นเชิดในกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. การมีส่วนร่วมเป็นการทำงานเป็นกลุ่ม

เป็นผลรวมของข้อผูกมัดจากคนแต่ละคนบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าโครงการเป็นของพวกเขาเพื่อพวกเขา และ โดยพวกเขาที่แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมร่วมเป็นการแสดงพฤติกรรมของผลประโยชน์ร่วม ดังนั้นการเรียนรู้จะเกิดขึ้นประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ถูกสอน และ ถูกแนะนำแต่ก็ไม่ทำเพื่อผลประโยชน์ของคนอื่น

3. การมีส่วนร่วม คือ ส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารการพัฒนาชนบท

การมีส่วนร่วมจะถูกดำเนินการใน 2 บริบท คือ นักบริหารจะต้องรู้ในสิ่งที่ประชาชนมุ่งหวัง และต้องใช้ประชาชนแสดงความคิดเห็น ประการที่สอง โครงการพัฒนาต้องให้ประชาชนรับรู้ประชาชนต้องเข้าใจในโครงการรู้ถึงทรัพยากรที่จำเป็น และประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วม คือ เครื่องชี้วัดการพัฒนาชนบท

การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับพื้นฐานในการพัฒนายังมากผลประโยชน์จะตกแก่ประชาชนมากเท่านั้นซึ่งถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่จำเป็น และ สำคัญมากประการหนึ่งด้วย

วันชัย วัฒนศัพท์ (2546: 7) กระบวนการมีส่วนร่วมช่วยแก้ไขปัญหาได้มีแนวคิดจากกระบวนการทัศน์ของประชาธิปไตยที่เปลี่ยนแปลง : นวัตกรรมทางเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้การสื่อสารในสังคมเป็นไปด้วยความง่ายสะดวก และรวดเร็วรวมถึงระบอบการเมืองโดยเฉพาะการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ซึ่งแต่เดิมนั้นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยแบบตัวแทนจะเป็นระบอบการปกครองที่เน้นหรือมีวัตถุประสงค์ที่เน้นในเสียงส่วนใหญ่ (Majority Rule) ที่เลือกสมาชิกของสังคมขึ้นเป็นตัวแทนแล้วให้ตัวแทนเหล่านั้นตัดสินใจแทนแต่ในปัจจุบันเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่แปรเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยได้ให้ความสำคัญกับสิทธิของคนส่วนน้อย (Minority Rights) โดยสิ่งใดก็ตามที่มีผลกระทบต่อคนส่วนน้อยรัฐบาลในฐานะผู้ที่ใช้อำนาจจะต้องระมัดระวัง และ สร้างผลกระทบให้น้อยที่สุดด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม

อรุณี เวียงแสง และ คณะ (2548: 37) นำเสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ยึดหลักการการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
2. มีการประมวลสรุปบททวนอย่างสม่ำเสมอมีการบันทึกอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอนโดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการประเมินผล
3. มีการจัดทำข้อตกลงร่วมอย่างชัดเจน เช่น เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนวิธีการ เนื้อหาเวลาในการดำเนินการ บทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ เป็นต้น
4. หากมีปัญหาในการดำเนินงานจะต้องมีการสื่อสารระหว่างกัน โดยทันทีเพื่อหามติร่วมกันในการแก้ปัญหา
5. จะต้องมีกลองพื้นที่เพื่อพบกับกลุ่มเป้าหมายตลอดจนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกัน

6. กระจายการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะมีเครื่องมือที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ฝ่าย

ความหมายของการมีส่วนร่วม

อकिन รพีพัฒน์ (พรพรรณ ทรัพย์ไพบุลย์กิจ และคณะ, 2543: 6) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมเป็นการให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหาเป็นผู้ที่ทำทุกอย่างไม่ใช่เป็นการกำหนดให้ประชาชนเข้าร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่ทุกอย่างเป็นเรื่องของประชาชนที่คิดขึ้นมาเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546: 4) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือ เข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้นเป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาคมิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของ โครงการ

วันชัย โกลละสุด (2550) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลในองค์กร หรือ ต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ สำเร็จทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ข้อจำกัดขององค์กรในกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2544: 147 - 157) กล่าวถึง โคเฮน และ อ็พฮอฟที่ได้จำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วมซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ จำแนกขั้นตอน หรือ ประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของ 1) การตัดสินใจ (Decision Making) 2) การดำเนินการ (Implementation) 3) ผลประโยชน์ (Benefits) และ 4) การประเมินผล (Evaluation)

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และ ประชาชนที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และ จะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงาน และ ประสานงานการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานหรือข้อมูล เป็นต้น

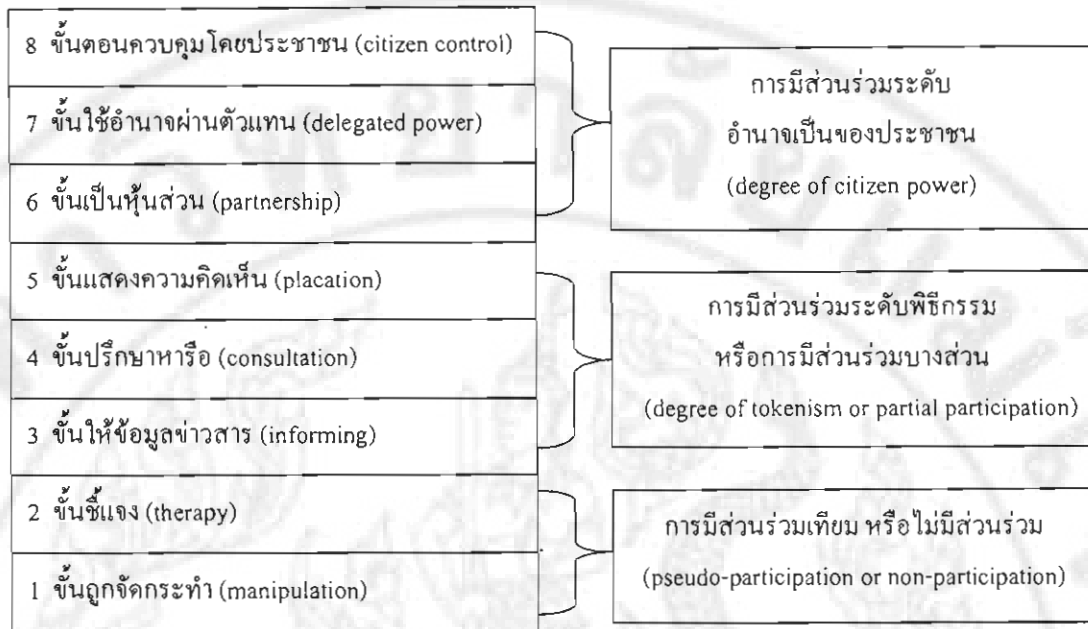
ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยรวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และ ผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคคล และ สังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือความเห็น (Views) ความชอบ (Beneficences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

การจำแนกระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม

ในขั้นต่ำของบันได คือ ขั้นถูกกระทำ และ ขั้นที่สอง คือ ขั้นชี้แจงนั้น เรียกว่า การมีส่วนร่วมเทียม หรือ ไม่มีส่วนร่วมเป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจในกรณีนี้จะมีกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยที่อยู่ในอำนาจเท่านั้นทำหน้าที่ตัดสินใจโดยไม่มี การพูดถึงเนื้อหาวิธีการของการตัดสินใจหรือตำแหน่ง และ อำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตัดสินใจนั้น ขั้นที่สองนี้สร้างขึ้นมาก็เพื่อที่จะทดแทนการมีส่วนร่วมที่แท้จริงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสองขั้นนี้ไม่ใช่เป็นการทำให้ประชาชนเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน หรือ ควบคุมโครงการแต่จะช่วยให้ผู้กุมอำนาจอยู่ดำเนินการให้การศึกษา (Educate) หรือ การชี้แจงแก่ผู้ที่เข้าร่วม

ความคิดของอาร์นสไตน์ (Arnstein) นั้นเห็นว่าการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นรูปของบันไดการมีส่วนร่วม (Participation Ladder) 8 ขั้น ดังภาพ 1



ภาพ 1 บันไดการมีส่วนร่วม 8 ขั้นตอน ของอาร์นสไตน์

บันไดขั้นที่ 3 ถึง 5 ก้าวหน้าถึงระดับที่ เรียกว่า การมีส่วนร่วมแบบพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน โดย ขั้นที่ 3 ขั้นให้ข้อมูลข่าวสาร และ ขั้นที่ 4 ขั้นปรึกษาหารือ นั้นความคิดเห็นหรือข้อคิดของประชาชนได้รับการรับฟังจากผู้กุมอำนาจอยู่มากขึ้นแต่ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้พวกเขาไม่อำนาจที่จะรับประกันได้ว่าความคิดเห็นของพวกเขาจะได้รับเอาใจใส่จากผู้มีอำนาจเต็มเมื่อการมีส่วนร่วมถูกจำกัดอยู่ที่ระดับเหล่านี้จึงไม่มีทางที่จะทำการเปลี่ยนแปลงสภาพตามข้อเรียกร้องของผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนใน ขั้นที่ 5 ขั้นให้แสดงความคิดเห็นเป็นขั้นสูงของการมีส่วนร่วมบางส่วนนี้คือ ขอมให้คนไร้อำนาจ (Have - Nots) ให้คำแนะนำได้แต่ยังคงไว้ที่ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจต่อไป

บันไดลำดับสูงขึ้นไปเป็นระดับที่ เรียกว่า อำนาจเป็นของประชาชนซึ่งเพิ่มระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นประชาชนสามารถเข้าไปสู่ ขั้นที่ 6 ขั้นเป็นหุ้นส่วนซึ่งจะทำให้สามารถเข้าร่วมในการเจรจาเพื่อผลได้ผลเสีย (Trade - Offs) กับผู้มีอำนาจดั้งเดิมส่วนในขั้นที่ 7 ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน และ ขั้นที่ 8 ขั้นควบคุมโดยประชาชนเป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง

ในการวัดการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับความก้าวหน้าของการมีส่วนร่วมหรือ ปริมาณอิทธิพลที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นนี้มีการจำแนกหลายแบบควรกำหนดกรอบระดับของการมีส่วนร่วมกว้าง ๆ เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมเทียม (Pseud - Participation) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใดๆ ในการตัดสินใจแต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นๆ เท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมมีส่วนในการเสนอความคิดเห็นแต่อำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับการรับฟัง และ ขอมรับเป็นส่วนใหญ่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

แนวทางการสร้าง และสนับสนุนการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานขององค์กรใด ๆ นั้น มีรูปแบบอยู่หลายสถานะสิ่งที่จะส่งผลต่อการเกิดบรรยากาศเพื่อทุกคน และ ยังไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการนั้นมีความจำเป็นในทิศทางของการสร้าง และ สนับสนุน คือ

1. การพัฒนาความรู้สึกที่รับผิดชอบซึ่งเป็นการที่บุคคลในฐานะต่างๆ ต้องก่อความรู้สึก และสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคคลอื่น ๆ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งความที่บุคคลมีความมั่นใจว่าเหตุ และผลทางความคิดจะได้รับการสนับสนุน
2. การริเริ่มลักษณะแห่งพฤติกรรมบุคคลเป็นข้อคิดแห่งการสร้างรูปลักษณ์ของการแสดงออกของบุคคลลด และขจัดปมความคิดแย้งหรือความขลาดกลัวจากพฤติกรรมบุคคลให้ลดน้อยสร้างความกล้าต่อการแสดงออก
3. การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนยอมเป็นผลดีต่อกลุ่ม และบุคคลได้ในระดับกระทำเพราะโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใด ๆ หรือ ประสบการณ์มักถูกปิดกั้นด้วยคำสั่งหรือความคิดเบื้องบนการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนยอมส่งผลต่อเหตุ และผลในการพัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้
4. การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ซึ่งการสนับสนุนแนวคิดเหล่านั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของงบประมาณ หรือ อื่นใดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้างสถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์กรให้ความร่วมมือต่อองค์กรได้มาก
5. สถานการณ์เพื่อการบริหาร หรือ จัดการผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานการณ์ในการจัดการงานด้วยเสมอเพื่อผลสูงสุดการเลือกแบบการบริหารใดๆ ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้

ปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่มุ่งแบบการมีส่วนร่วมเพราะเป็นการเปิดโอกาสแห่งบรรยากาศการริเริ่มสร้างสรรค์

6. การมองหาความคิดเฉพาะในส่วนที่ดีเป็นมุมมองของการบริหารที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเมื่อบุคคลใดเสนอแนวคิดเพื่อนำมาปฏิบัติแล้วควรได้เห็นความเหมาะสม และทิศทางที่เสนอของบุคคลอื่นๆ ด้วยดีมีใจมุ่งแนวทางเพื่อความขัดแย้งหรือสร้างฐานการไม่ยอมรับให้เกิดขึ้น

7. จูงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน การสร้างแรงจูงใจย่อมเป็นผลต่อบุคคลที่ก้าวมาสู่การต้องการมีส่วนร่วมเสมอหากผลตอบแทนเหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อคนทั้งนี้ย่อมขึ้นกับปฏิกิริยาของบุคคลโดยรวมขององค์กรด้วยว่าจะทำให้ได้เพียงใด

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน

การที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การเกี่ยวข้องกับทางด้านจิตใจ และอารมณ์โดยผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีจิตใจ และอารมณ์ (Ego - Involved) หรือมีความตั้งใจที่จะเข้ามาช่วยทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือของกลุ่มเสียก่อน ไม่เพียงเฉพาะด้านกรงานเท่านั้น

2. การกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เมื่อผู้มีส่วนร่วมมีจิตใจ และอารมณ์ หรือ มีความตั้งใจร่วมมือร่วมใจก็เท่ากับเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยเหตุนี้การมีส่วนร่วมจึงเป็นมากกว่าการยินยอมที่จะกระทำตามคำสั่งซึ่งเป็นการกระทำโดยปราศจากความยินยอมพร้อมใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมจึงเป็นความสัมพันธ์ทางอารมณ์ และจิตใจแบบบุคคลวิถี คือ มีการติดต่อสื่อสาร หรือ มีการประสานงานระหว่างบุคคลนั้นกับกลุ่มด้วย

3. การร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดการเกี่ยวข้องกับทางด้านจิตใจ อารมณ์ และได้กระทำการให้แก่สถานการณ์กลุ่มนั้นแล้วผู้มีส่วนร่วมจะเกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มนั้นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่ม และต้องการเห็นผลสำเร็จของการทำงานนั้นด้วยจึงเกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

โดยสรุปแล้วอาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

Participation = Co - Operation + Co - Ordination + Responsibility

รัตนา เชาว์ปรีชา (2549) ได้กล่าวถึง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างทีมงาน หรือ การทำงานเป็นทีมโดยสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับแนวคิดหลักการมีส่วนร่วม และผลดีที่เกิดจากการมีส่วนร่วมที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติจริง และติดตามผลว่าบรรลุความสำเร็จหรือไม่เพียงใดจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นต้องพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

1. มิติของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1.1 รูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานทั้งที่เป็นแบบทางการ และไม่เป็นการ

1.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1.2.1 การบังคับให้มีส่วนร่วม

1.2.2 ความสมัครใจมีส่วนร่วม

1.2.3 ขนาดของการมีส่วนร่วม

1.2.4 ระยะเวลาในการมีส่วนร่วม

1.2.5 ระดับการให้อำนาจสมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วม

1.3 บุคคลที่มีส่วนร่วม

2. กลยุทธ์การมีส่วนร่วม ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำที่มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย

2.2 เทคนิคการสร้างความร่วมมือ

2.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

2.4 การกระจายอำนาจให้ทีมงานตามความเหมาะสม

2.5 บริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการ

ปฏิบัติงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นวิธีการทำงานเป็นกลุ่มโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อความสำเร็จของงานองค์กรใดที่สามารถพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่งมีประสิทธิภาพองค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้ามีผลผลิตมากกว่าองค์กรอื่นที่มีขนาดเดียวกันเพราะปัจจุบันนี้มนุษย์จะพัฒนาความสามารถให้เป็นผู้เชี่ยวชาญแต่ละเรื่องมากขึ้นการอยู่รอดของมนุษย์จึงต้องพึ่งพาความสามารถของผู้อื่นในแต่ละด้านด้วย

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม

นอกจากปัจจัยทางด้านอารมณ์ จิตใจ ความต้องการกระทำการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบต่อกลุ่มแล้วประชาชนจะต้องมีโอกาสดที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการพัฒนานั้น ๆ ด้วยภายใต้เงื่อนไขสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. ต้องมีอิสรภาพที่จะเข้ามามีส่วนร่วม
2. ต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม
3. ต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม

หากขาดเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนจะไม่เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีกเช่น

1. ต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มกิจกรรมดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงไม่เหมาะสมในสถานการณ์ฉุกเฉิน
2. ต้องไม่เสียเงินทอง หรือ ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปที่เขาประเมินค่าตอบแทนที่เขาจะได้รับ
3. ต้องมีความสนใจที่สัมพันธ์ หรือ สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมนั้น
4. ต้องไม่รู้สึกระทกกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ การประกอบอาชีพตลอดจนสถานภาพทางสังคมหากจะมีส่วนร่วม

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจจำแนกได้ 3 ประการ ตามลักษณะของการมีส่วนร่วม (พรพรรณ ทร์พย์ไพบุลย์กิจ และคณะ, 2543: 9) ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน เช่น กลุ่มสมัชชาคนจน
2. การมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กรรมการกลุ่มต่างๆ
3. การมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน เช่น สถาบันหรือหน่วยงานที่เชิญชวนหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใดก็ได้ตลอดเวลา

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

เมื่อการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกลวิธีการพัฒนาการ ผลักดันให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active Participation) โดยให้เชื่อมั่นว่าประชาชนมีศักยภาพที่จะพยายามปรับปรุงศักยภาพการทำงานของเขาเองมีความสามารถที่จะเสาะแสวงหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้ การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงถือได้เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของกระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งซึ่งโดยหลักการแล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญดังนี้ (ธีระพงษ์ แก้วหาญ, 2544: 147-157)

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน และเป็นสิทธิมนุษยชน ดังนั้นการดำเนินการพัฒนาจึงควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยเหตุผล 4 ประการ คือ

- 2.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดความจำเป็นพื้นฐานช่วยให้กลุ่มที่ถูกกีดกันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ได้มีโอกาสเสนอสิ่งที่ตนเองต้องการต่อผู้จัดทำนโยบายการพัฒนา และมีโอกาสได้รับการพัฒนาระดับฐานะให้สูงขึ้นหลุดพ้นจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ

- 2.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้รัฐบาลสามารถระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเช่น ความรู้ ทักษะ บุคคล และแม้แต่ที่ดิน และทุนที่ต้องใช้ในโครงการพัฒนา

- 2.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยปรับปรุงการกระจายสินค้าและบริการ ตลอดจนการกระจายรายได้ให้ดีขึ้น และการมีชีวิตสาธารณะที่มีสุขภาพดี

- 2.4 การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยสนองความต้องการทางจิตวิทยาของประชาชนจากการที่ได้อิทธิพลในการตัดสินใจต่อเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิต และการทำงาน

ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหาร หรือ การจัดการองค์กร คือ

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้

3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผล วิวัฒนาการเพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้

4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร และขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

สร ปินอักษรสกุล (2548: 25) ประชาชนที่จะได้รับผลกระทบจากโครงการใดโครงการหนึ่ง หรือ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมนั้นย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ตามมาอย่างแน่นอน นั่น คือ

1. เพิ่มคุณภาพ และศักยภาพในการตัดสินใจที่ดีขึ้น
2. ลดค่าใช้จ่าย และลดการสูญเสียเวลาเพราะการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นจะช่วยลดความขัดแย้งซึ่งจะทำให้เสียเวลาการดำเนิน โครงการลงได้
3. การสร้างฉันทามติทำให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ
4. เพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ
5. หลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้งกัน
6. ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม
7. สามารถคาดคะเนความกังวลของประชาชน และทราบค่านิยมของสาธารณชน
8. เกิดพัฒนาการความเชี่ยวชาญ และสร้างความคิดสร้างสรรค์ต่อสาธารณชน
9. ทำให้ความสัมพันธ์ของฝ่ายต่าง ๆ ดีขึ้น
10. ชุมชน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการให้ความไว้วางใจเจ้าของโครงการมากขึ้นรวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ โครงการนั้นด้วยซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อโครงการในระยะยาว

คุณสมบัติของบุคคลเพื่อการมีส่วนร่วม

1. หาแนวคิด และวิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอตลอดเวลา
2. แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเอง
3. รู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยมีระยะเวลา
5. มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
6. เป็นสมาชิกที่ดี และเป็นผู้นำที่ดีด้วย
7. สร้างแรงกระตุ้นต่อตนเอง และรู้ว่าอะไร คือ แรงจูงใจ
8. รู้งานทุกส่วน และหน้าที่อย่างดี
9. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

10. สำนึกถึงการสูญเปล่า และรู้ต้นทุน
11. แสวงหาแรงจูงใจที่ไม่มีเงินเกี่ยวข้อง
12. ปรับ และรับฟังความคิดเห็นได้ในทุกระดับ
13. สนใจงานที่ทำแทนการพยายามหางานทำที่สนใจ
14. มีความสม่ำเสมอ
15. เชื่อว่าการทำงานเป็นผลให้ฉลาด และไม่เป็นเรื่องงานหนัก
16. ไม่บ่น
17. ทำงานได้ดีกว่ามาตรฐาน
18. มินิสัยในการทำงานที่ดี
19. เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เร็ว และทันสมัย
20. มีประวัติดี และก่อผลงานสม่ำเสมอ

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารปกครองเป็นหลักคิดที่รัฐบาลในประเทศเสรีประชาธิปไตยต่าง ๆ ให้ความสำคัญเพราะเป็นการบริหารราชการที่ประชาชนเรียกร้องเป็นที่ยอมรับของประชาชน และเป็นไปตามครรลองของระบอบประชาธิปไตยที่มุ่งเน้นให้การบริหารราชการการตัดสินใจ การให้บริการสาธารณะตลอดจนการดำเนินนโยบายสาธารณะต่าง ๆ เป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใสเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการตัดสินใจที่รอบคอบเป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ และสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยรวมการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะเกิดการบริหารงานราชการที่สุจริต โปร่งใสมากขึ้น

จากความพยายามในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐมากขึ้นหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับระบบการบริหารราชการให้เป็นประชาธิปไตยซึ่ง เรียกว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจัด ระบบการบริหารราชการ การจัดโครงสร้างทัศนคติในการบริหารราชการ และการกำหนดแนวทางที่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหาร และการดำเนินกิจกรรมของรัฐทั้งทางตรง และทางอ้อม

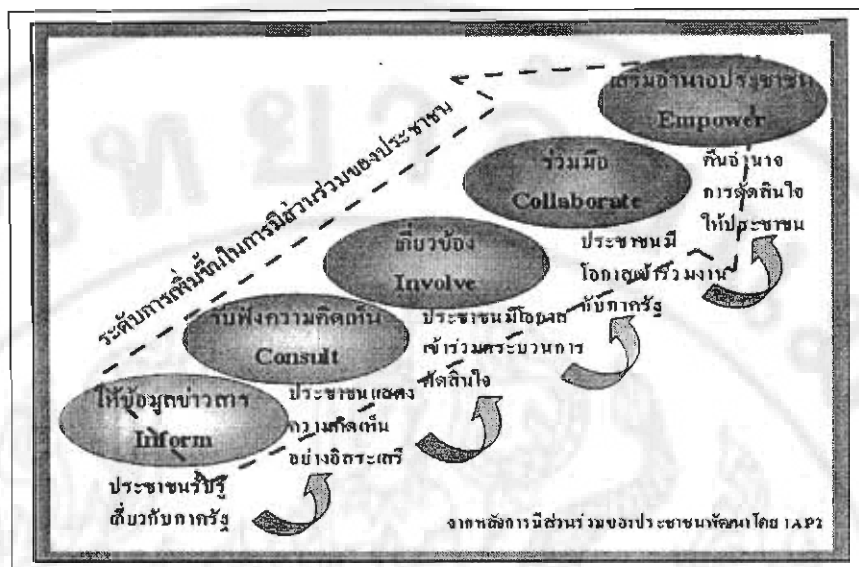
การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐอาจจะดำเนินการได้ในหลายมิติตามความเหมาะสม และความต้องการพื้นฐานของประชาชนในแต่ละสังคมองค์กรที่เรียกตนเองว่า International Association for Public Participation (IAP2) ซึ่งเป็นสถาบันนานาชาติได้ศึกษา และกำหนดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 5 ระดับเพื่อที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานภาครัฐจะเลือกตัดสินใจออกแบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจากระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐตั้งแต่ระดับการเข้ามามีส่วนร่วมที่น้อยที่สุดถึงระดับการเข้ามามีส่วนร่วมที่มากขึ้นในระดับที่ 5 มีรายละเอียด ดังนี้

ระดับที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ (To Inform) เป็นระดับที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นน้อยสุดซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชนในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานของภาครัฐโดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นจริงถูกต้องทันสมัย และประชาชนสามารถเข้าถึงได้

ระดับที่ 2 การเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการ และการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐอย่างอิสระ และเป็นระบบโดยหน่วยงานภาครัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นการปรึกษาหารือ ทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ และนำข้อเสนอแนะความคิดเห็นประเด็นที่ประชาชนเป็นห่วงไปเป็นแนวทางการปรับปรุงนโยบายการตัดสินใจ และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (To Consult)

ระดับที่ 3 เป็นระดับที่หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบายการวางแผนงาน โครงการ และวิธีการทำงานโดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่จัดระบบ อำนาจความสะดวกยอมรับการเสนอแนะ และการตัดสินใจร่วมกับภาคประชาชน (To Involve) การมีส่วนร่วมระดับนี้มักดำเนินการในรูปแบบกรรมการที่มีตัวแทนภาคประชาชนเข้าร่วม

ระดับที่ 4 การที่หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทเป็นหุ้นส่วนหรือภาคีในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ (to collaborate)



ภาพ 2 หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาโดย IAP2

ระดับที่ 5 การเสริมอำนาจประชาชน (To Empower) เป็นระดับที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทเต็มในการตัดสินใจ การบริหารงาน และการดำเนินกิจกรรมใดๆ เพื่อเข้ามาทดแทนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐดำเนินการหรือปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูงสุดนี้เน้นให้ประชาชนเป็นเจ้าของดำเนินการกิจ และภาครัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น

ประเด็นเรื่องการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวข้อที่ ก.พ.ร. ให้ความสนใจ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ แนวทาง และมาตรการต่างๆ เพื่อให้ระบบราชการไทยมีการพัฒนาสู่การบริหารปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของไทย

การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากกว่าสามทศวรรษ ได้มีการกำหนดแนวทาง และเจตนารมณ์ที่ชัดเจนที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐทั้งหลายปรับสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมโดยมีการดำเนินการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกรอบแนวคิดในการมีส่วนร่วมของประชาชนปรากฏอยู่ในกฎหมายหลายฉบับ ดังนี้

“มาตราต่าง ๆ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ และแนวสิทธิ และเสรีภาพของชนชาวไทยได้กำหนดให้ประชาชนชาวไทยมีสิทธิต่าง ๆ หลายประการ คือ มาตรา 56 สิทธิของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมด้วยรัฐ และชุมชนในการบำรุงรักษาและการได้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ และในการคุ้มครองส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐความปลอดภัยของประชาชน หรือ ส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ มาตรา 59 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ ราชการส่วนท้องถิ่นก่อนการอนุญาต หรือ การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือ ส่วนได้เสียอื่นใดที่เกี่ยวกับคนหรือชุมชนท้องถิ่น และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ตามกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่กฎหมายบัญญัติก่อนมาตรา 60 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพของตนตามกฎหมายบัญญัตินอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังได้กำหนดใน หมวด 5 ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐซึ่งเป็นการกำหนดให้ส่วนราชการข้าราชการที่จะดำเนินกิจกรรมของทางราชการอย่างใดอย่างหนึ่งต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม คือ มาตรา 76 รัฐต้องส่งเสริม และ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจทางการเมืองการวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองรวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ มาตรา 79 รัฐต้องส่งเสริม และ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสงวนบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลรวมทั้งมีส่วนร่วมในการส่งเสริมบำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดจนควบคุม และกำจัดภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน”

การปฏิรูประบบราชการสู่ระบบเปิด

สืบเนื่องจากบทบัญญัติต่าง ๆ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายที่สำคัญต่อการบริหารราชการ และการพัฒนาระบบราชการคือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ถือเป็นการนำ

แนวความคิดเกี่ยวกับการปรับระบบราชการให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญมาแปลงให้เป็นรูปแบบกฎหมายเพื่อให้เกิดผลใช้บังคับเป็นการถาวรนอกเหนือจากการกำหนดเจตนารมณ์ของการมุ่งพัฒนาระบบราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และบังเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดผลได้ และแนวทางอื่น ๆ ที่จำเป็นดังที่ได้กล่าวในบทก่อน ๆ แล้ว พ.ร.บ. ฉบับนี้ยังได้กำหนดให้ การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งเป็นมาตรการสำคัญที่ส่งผลให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีความตื่นตัวที่จะดำเนินการด้านนี้มากขึ้น

ต่อมาในปี 2546 ก.พ.ร. ได้ขยายแนวปฏิบัติเพิ่มโดยตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารราชการที่เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบบราชการที่ต้องการให้ระบบราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งพระราชกฤษฎีกานี้ ในหมวดที่ 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (3) ได้กำหนดให้ในการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการนั้นก่อนเริ่มดำเนินการส่วนราชการนั้นจะต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น และ (4) ให้ถือเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็น และความพึงพอใจของสังคมโดยรวม และประชาชนผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2550)

เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบราชการสู่การบริหารระบบที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดแผนการพัฒนาระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ใน ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ได้แก่

1. กำหนดมาตรการเงื่อนไข และแนวทางเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติราชการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักนิติธรรม โดยเฉพาะการให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการแนวทางการดำเนินงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง และประชาชนทั่วไป

2. วางหลักเกณฑ์ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีระบบการปรึกษาหารือกับประชาชนการสำรวจความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะในโครงการ หรือ การปฏิบัติราชการที่

อาจมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน และควรมีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ และเป็นหลักฐานต่อไป

3. ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคประชาชน (Citizen Advisory Board) โดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการ (กรม/จังหวัด/อำเภอ) เพื่อให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายของรัฐ และระบบการบริหารงานการให้บริการการวางแผนงาน/โครงการ และกำหนดตัวชี้วัดตลอดจนการวางระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน และความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ

4. ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีอาสาสมัครภาคประชาชนเข้ามาร่วมทำงานกับข้าราชการ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนางานให้บริการสาธารณะบางประเภท หรืองานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ให้ทุกส่วนราชการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการแสดงภาระความรับผิดชอบความโปร่งใส และเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานลงในเว็บไซต์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวได้โดยง่าย

6. กำหนดให้ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบราชการเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการบริหารที่ดีของส่วนราชการ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลุ่มเป้าหมายของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของแผนยุทธศาสตร์ที่ 7 ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่จะส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาระบบราชการไทยให้ก้าวเข้าสู่การบริหารราชการยุคใหม่มีการบริหารราชการในระบบเปิดที่ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมให้มีทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ก.พ.ร. จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสำหรับการทำงานไว้ในส่วนนี้ ดังนี้ (สำนักงานพัฒนาระบบราชการ, 2546)

วิสัยทัศน์

“สร้างระบบราชการที่มีกระบวนการบริหารราชการที่เป็นประชาธิปไตยซึ่งยอมรับ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานเป็นหุ้นส่วนเครือข่าย และร่วมการตรวจสอบผลการดำเนินงาน”

พันธกิจ และเป้าหมาย

“ส่งเสริม และกำหนดมาตรการ เพื่อการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารราชการ และปรับกระบวนการทัศน์เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ยอมรับ และเข้าใจระบบบริหารราชการในระบบเปิดเพื่อการบริหารราชการ และการให้บริการสาธารณะจะนำไปสู่การบริหารราชการที่เอื้อประโยชน์สุขของประชาชน”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างการพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดซึ่งส่วนราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และเผยแพร่แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มเป้าหมาย

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมุ่งให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจ ดำเนินการ และสะท้อนถึงผลงานของภาครัฐตามความเหมาะสม ดังนั้น ประชาชนบุคคล ทุกคนกลุ่ม/องค์กรทุกประเภท และทุกระดับจึงเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมซึ่งอาจจำแนกได้ ดังนี้

1. ประชาชนทั่ว ๆ ไปโดยรวม
2. ข้าราชการ ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ และพนักงานของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนและหน่วยงานอื่น ๆ
3. นักวิชาการในสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย หรือ นักวิชาการอิสระ
4. ผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน
5. สื่อมวลชน
6. ผู้แทนองค์กรตามรัฐธรรมนูญหรือองค์กรอิสระอื่นๆ
7. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8. ผู้แทนองค์กรพัฒนาภาคเอกชน (NGOs)
9. ผู้แทนองค์กร/หน่วยงานรูปแบบอื่น

กลยุทธ์ในการพัฒนาระบบราชการสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ 7 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 มีทิศทาง และ แนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพ และ เป็นระบบคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.) เกี่ยวกับการเผยแพร่ และ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการจึงได้ศึกษา และ กำหนดแนวทางการแปลงยุทธศาสตร์ที่ 7 ให้ละเอียด และ ชัดเจนมากขึ้น และ ได้เสนอให้เป็นกลยุทธ์การพัฒนาระบบราชการไทยสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) ซึ่งกลยุทธ์ และ ขั้นตอนการดำเนินงานเหล่านี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยสรุปกลยุทธ์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจะเน้นการดำเนินการใน 2 ด้าน คือ

1. การพัฒนาจากภายในภาคราชการ (Inside – Out Approach) โดยต้องดำเนินการพัฒนาทักษะ และ ความรู้ความเข้าใจทั้งในส่วนกลาง และ ระดับจังหวัด โดยจะต้องมีการกำหนดทั้งนโยบาย และ แนวทางการทำงานประสานเชื่อมโยงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สำคัญในระดับประเทศ หรือ ส่วนกลางต้องมีนโยบายที่ชัดเจนที่กำหนดให้ส่วนราชการ เช่น การกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานในภาคราชการจัดทำนโยบาย และ แนวทางเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ชัดเจนพัฒนา และ สร้างความรู้ความเข้าใจตลอดจนทักษะในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้กับข้าราชการระดับต่างๆ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรนำในการส่งเสริม และ สนับสนุนส่วนราชการให้พัฒนานวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาส่วนราชการ รวมทั้งสรรหาส่วนราชการที่มีวิธีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่โดดเด่นเพื่อเป็นหน่วยงานตัวอย่างในเรื่องนี้ และ เผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีแก่ส่วนราชการอื่นๆ กำหนดหลักการที่ชัดเจนสำหรับการบริหารราชการในระดับจังหวัดให้เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยกำหนดให้การมีส่วนร่วมเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการวัดความสำเร็จของจังหวัด เป็นต้น

2. การพัฒนาจากภายนอกภาคราชการ (Outside - In Approach) คือ การสร้างศักยภาพ และ โอกาส (Empowerment and Enabling) ให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การเผยแพร่ข้อมูลการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการเพิ่มขีดความสามารถเพิ่มโอกาส และ ช่องทางของภาคประชาสังคม และ ชุมชนที่จะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะการพัฒนาบริการสาธารณะการติดตามตรวจสอบ และ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยส่งเสริมการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และ การได้รับข้อมูลข่าวสารของประชาชนเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำในการสร้างเวทีการมีส่วนร่วมในการบริหารระดับต่างๆ จัดทำคู่มือการ

บริหารราชการที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเผยแพร่ให้ส่วนราชการ และ ประชาชนได้รับทราบในวงกว้างพัฒนากระบวนการเรียนรู้การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมโดยจะดำเนินการโครงการนำร่องทั้งในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาคพร้อมกับพัฒนาโครงการเวทีประชาชนเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย และ สร้างกลไกเครือข่ายภาคประชาสังคมในระดับจังหวัด เพื่อผลักดันการพัฒนาระบบราชการสู่การบริหารงานในระบบเปิด เป็นต้น

การกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบราชการเป็นการบริหารปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ที่แบ่งออกเป็น 2 ด้านข้างต้นนี้ ทำให้แนวทางการเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมีความชัดเจนมากขึ้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายระดับปฏิบัติรวมทั้งภาคประชาชนมีความเข้าใจมากขึ้น และส่งผลให้ ก.พ.ร. สามารถดำเนินงานพัฒนาต่อได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การดำเนินงานพัฒนาด้านนี้จึงเริ่มมีผลที่ชัดเจนมากขึ้นในระยะ 2 ปีหลังมากกว่า 2 ปีแรก

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

นับตั้งแต่เริ่มกระบวนการพัฒนาระบบราชการในปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาการผลักดันระบบราชการเข้าสู่การบริหารราชการที่เป็นไปตามครรลองของระบอบประชาธิปไตย (Democratic Governance) ก้าวหน้าหลายประการในระหว่างปี พ.ศ. 2546 - 2549 ก.พ.ร. และ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินงานพัฒนาระบบราชการตามแนวทางที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก.พ.ร. ให้ความสำคัญกับงานในส่วนที่เป็นการพัฒนา และ การเตรียมความพร้อมของระบบราชการ และ ข้าราชการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจากภายในระบบราชการในส่วนนี้ ก.พ.ร. ได้ดำเนินมาตรการที่เป็นการกระตุ้นความสนใจการพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากร และ การเสนอแนะนโยบาย และ มาตรการที่จำเป็นในการพัฒนาระบบราชการในส่วนการดำเนินงานภาคประชาชน ก.พ.ร. ได้มีการดำเนินการเพื่อพัฒนา และ เตรียมความพร้อมของเครือข่ายภาคประชาชนโดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน และ ผลงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ การพัฒนาระบบราชการสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Inside - Out Approach) ดังรายละเอียดข้อ 2.8 และ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (Outside - In Approach) ดังรายละเอียดข้อ 2.9

การพัฒนากระบวนการสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Inside - out approach)

การพัฒนากระบวนการ และ ข้าราชการให้ปรับเปลี่ยนจากการปฏิบัติราชการในแนวทางดั้งเดิมที่คุ้นเคย และเป็นระบบปิดที่ไม่ค่อยจะเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน นั้นเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของ ก.พ.ร. ดังนั้น กลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดระบบ และการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมของระบบราชการ และ ข้าราชการสู่ระบบที่เป็นประชาธิปไตยให้ความสำคัญต่อความต้องการของประชาชนตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงเป็นงานที่ ก.พ.ร. จำเป็นต้องให้ความสำคัญในส่วนของการสร้างองค์กระบวนการบริหารราชการ และ ส่งเสริมข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ได้มีการดำเนินการในช่วง 4 ปี มีดังนี้

1. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือ การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีศักยภาพ และสร้างสรรค์ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ในวงการราชการไทยแต่การนำแนวคิดนี้มาใช้ในทางปฏิบัติยังมีความคาดเคลื่อน และ บ่อยครั้งที่ความพยายามในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ปัญหาข้อถกเถียง และปัญหาการสูญเสียเวลา และ โอกาสจากปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้การเสนอแนะแนวทางเพื่อปรับระบบราชการสู่การเป็นราชการระบบเปิดจึงเป็นเรื่องยาก และ มักจะอยู่ในระดับความสำคัญรอง ๆ ลงมาเพื่อให้การเสนอแนะเชิงนโยบายมีความถูกต้องในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนานโยบายด้านนี้จึงให้ความสำคัญในการศึกษาหารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทย โดยได้จัดกระบวนการศึกษา และ การเรียนรู้ การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมโดยผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ เช่น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญชาวออสเตรเลีย (Dr. Dianne Guthrie) โดยความช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากรัฐบาลออสเตรเลียให้ความเห็นว่าประเทศไทยประสบความสำเร็จในด้านการกำหนดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในกฎหมาย และได้ให้ข้อเสนอแนะสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้

นอกจากการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการปฏิบัติงานที่ดี หรือ best practices ของประเทศต่าง ๆ สำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้ดำเนินโครงการศึกษาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบ และการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น โครงการเครือข่ายติดตามศึกษาการพัฒนาระบบราชการเป็นโครงการที่สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ดำเนินการศึกษาหารูปแบบเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาระบบราชการ และ เพื่อให้การพัฒนากระบวนการมี

ทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนสูงสุด โครงการนี้เป็นโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาแนวทางที่เปิดให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแนวทางการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนซึ่งประกอบด้วยเครือข่ายองค์กรประชาสังคมกลุ่มนักวิชาการตัวแทนภาคธุรกิจ สื่อมวลชน และ กลุ่มตัวแทนอื่น ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการอย่างเป็นรูปธรรม และ ยั่งยืนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และ หันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นธรรม และ โปร่งใสตรวจสอบได้โดยมุ่งศึกษาแนวทางที่จะเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของประชาชนในการพัฒนาระบบราชการ

ผลจากการศึกษาในทุกภูมิภาคได้ข้อสรุปว่า “ภาคประชาชนเห็นถึงความสำคัญและต้องการเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบราชการแต่ประชาชนบางส่วนยังไม่สามารถเข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เต็มศักยภาพเนื่องจากยังขาดข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในงานของภาครัฐอย่างต่อเนื่องเป็นระบบประชาชนอยากให้เกิดการรวมตัวเป็นเครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง และ คาดหวังว่าภาครัฐจะส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายในส่วนข้อเสนอแนะและบทเรียนจากการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนในพื้นที่ศึกษา พบว่า การทำงานร่วมกับเครือข่ายเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนมีความแตกต่าง และ หลากหลายเนื่องจากปัจจัยต่างๆ และ สภาพแวดล้อมเงื่อนไขในการรวมกลุ่มไม่เหมือนกันดังนั้นรูปแบบของการรวมกลุ่ม และ ความสำเร็จในการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐจึงแตกต่างกัน”

บทสรุปจากการศึกษาเป็นประโยชน์ในกำหนดแนวทางการส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของสำนักงาน ก.พ.ร. เพราะทำให้เห็นว่าในการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นงานที่ละเอียดอ่อนรูปแบบของแต่ละหน่วยงานหรือจังหวัดสามารถเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมที่แตกต่างกันได้ และ ไม่ควรจะกำหนดเป็นคัมภีร์ที่ตายตัวเหมือนการพัฒนาระบบบริหารอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานได้ง่ายกว่าความรู้ในส่วนนี้สำนักงาน ก.พ.ร. นำมาเป็นประโยชน์ในการพิจารณาจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานใน ปี พ.ศ. 2549 และ พ.ศ. 2550

นอกจากการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้แล้วโครงการนี้ยังเป็นโครงการที่เน้นการสร้างศักยภาพ และ โอกาสรวมทั้งการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาระบบราชการให้กับภาคประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคมเป็นการส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมจากภายนอกภาคราชการ (Outside - In) และให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และ ทุกภาคส่วนของสังคมในการพัฒนาระบบราชการ โดยโครงการทั้งในส่วนภูมิภาค และ ส่วนกลางได้ดำเนินการดังนี้ส่วนภูมิภาคเน้นการสร้างเครือข่าย และ การเชื่อมโยง

ระหว่างภูมิภาคกับภูมิภาค ภูมิภาคกับส่วนกลาง และระหว่างกลุ่มในภูมิภาคเดียวกันซึ่งดำเนินการ ทั้งแนวนอน และ แนวตั้ง โดยการแสวงหาภาคีเครือข่าย และ การสร้างกลไกติดตามการศึกษ การพัฒนาระบบราชการด้วยวิธีการหลากหลายรูปแบบ และ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ตามที่คาดหวังมีการจัดเวทีระดมความคิดขึ้นต้นจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความคิดเห็น และซักซ้อมความเข้าใจกับผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมตามที่ โครงการกำหนดการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเครือข่ายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ การติดตามการพัฒนาระบบราชการ และ สํารวจข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ราชการ และ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์รวมทั้งมีการสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ราชการก่อน และ หลังการดำเนินการ การกระตุ้น หรือ ทำให้ประชาชน/ภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม เกิดความสนใจเรื่องการพัฒนาบระบบราชการ โดยการจัดเวทีระดมความคิดกับเครือข่ายเพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตอบคำถาม และในส่วนกลางได้จัดระดม ความคิดในลักษณะการประชุม/สัมมนาประจำปีในกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นเวทีวิชาการอภิปราย และ ถกประเด็นต่างๆ ที่ได้รับการระดมความคิด/เปิดเวทีอภิปรายในภูมิภาค และประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างกลไกการติดตามการพัฒนาระบบราชการ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประมาณ 600 คน ประกอบด้วยผู้แทนภาคประชาสังคมจากภูมิภาค กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑลผู้แทนหน่วย ราชการ นักวิชาการ ผู้แทนจากสถาบันการศึกษา สื่อมวลชน เป็นต้น ผลการดำเนินโครงการนี้ได้นำไปสู่ผลลัพธ์ ดังนี้

1. ทุกภาคส่วนของสังคมทราบตระหนัก และ มีความเข้าใจเรื่องการพัฒนา ระบบราชการมากขึ้น
2. เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน และ ร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างกลไก ติดตามการ ศึกษาการพัฒนาระบบราชการซึ่งเป็นฐานของการเรียนรู้ และ ร่วมกันคิดร่วมกันทำ ประโยชน์เพื่อสังคม
3. เกิดการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่างๆ ของสังคมอันจะนำไปสู่การ พัฒนาการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน
4. ภาครัฐได้รับข้อมูล (Input) จากสังคมเกี่ยวกับความเข้าใจความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคการบริการภาครัฐ ทั้งในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค และ ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ที่เป็นการสะท้อนความคิดเห็นของภาคส่วนของสังคมเกี่ยวกับระบบราชการ และ การ พัฒนาระบบราชการ
5. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และ เกิดพลัง ขับเคลื่อนการพัฒนาบระบบราชการแบบมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน

2. ด้านการพัฒนาระบบการบริการราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เดินหน้าพัฒนาระบบราชการในหลายมิติในส่วนด้านการพัฒนาระบบราชการเป็นการบริหารราชการที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นระบบราชการที่เปิดเผยโปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนนั้นนโยบายการพัฒนาระบบราชการที่แทรกอยู่ในมิติต่าง ๆ ของการพัฒนาระบบราชการโดยรวมสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

2.1 หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน และการบริหารราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ในช่วงปีแรกที่เริ่มดำเนินการพัฒนาระบบการบริการราชการส่วนภูมิภาคเป็นระบบการบริการราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO สำนักงาน ก.พ.ร. โดยความร่วมมือ และการประสานงานกับกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้การบริการราชการส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดต้องเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดต้องปรึกษาหารือกับภาคส่วนต่างๆหรือจัดกิจกรรมการปรึกษาหารือซึ่งผลปรากฏว่ามีการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมนี้อย่างกว้างขวางแม้ว่ายังไม่สามารถสรุปได้ว่ามีผลสำเร็จในเชิงคุณภาพตามที่คาดหวังไว้แต่ก็นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่น่าพึงพอใจในบางจังหวัด เช่น จังหวัดชัยนาท จังหวัดน่าน ได้มีการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

2.2 การพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณะที่เน้นการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ และ ยังจัดการประกวดคุณภาพบริการในการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรีเช่นนี้ปัจจัย สำเร็จ คือ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ การให้ผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการให้บริการ เช่น โครงการต่าง ๆ ของกระทรวงพัฒนาสังคม และ ความมั่นคงของมนุษย์ สถานีตำรวจหลายแห่งซึ่งนับว่าเป็นมาตรการหนึ่งที่ทำให้ส่วนราชการหลายแห่งได้ริเริ่มกระบวนการมีส่วนร่วม

2.3 ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และ ปรับระบบการบริการราชการสู่ระบบการบริการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น และเป็นระบบเริ่มในปีงบประมาณ 2549 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับที่ทุกหน่วยราชการต้องใช้ในการวัดผลการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นตัวชี้วัดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ระบบ หรือ ที่ เรียกว่า Driving Indicator คือ เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นเพื่อจูงใจหน่วยงานต่างๆ ให้พัฒนาระบบการบริการราชการตามหลักการที่เหมาะสมได้โดยกำหนดหลักในการพัฒนาไว้ 5 ระดับ ซึ่งเป็นระดับพื้นฐานสำหรับการเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเริ่มตั้งแต่การสร้างระบบการเปิดเผยข้อมูลการ

รับฟังความคิดเห็นของประชาชนไปจนถึงกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และ วัดผลการดำเนินงาน และ ได้นำตัวชี้วัดลักษณะนี้มาวัดผลต่อในปีงบประมาณ 2550 โดยกำหนดระดับความซับซ้อนเพิ่มขึ้น

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และ ศักยภาพของข้าราชการ การกำหนดนโยบาย และ มาตรการเพียงอย่างเดียวจะไม่สามารถบรรลุผลการพัฒนาระบบราชการที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างสมบูรณ์หากผู้ปฏิบัติระดับต่างๆ ยังไม่เข้าใจ และ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม หรือ แม้ว่าข้าราชการมีความเข้าใจแต่กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก็อาจจะประสบความล้มเหลวถ้าผู้บริหาร ผู้ตัดสินใจ และ ผู้ปฏิบัติขาดทักษะ และ ศักยภาพในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะทำให้การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมประสบปัญหา และ ล้มเหลวได้ ก.พ.ร. ตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้ และได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และ ศักยภาพของข้าราชการใน 4 มิติดังนี้

3.1 อุดมการณ์ และ ปรัชญาสิทธิพื้นฐานของประชาชน (Ideology) พื้นฐานปรัชญา และ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 สิทธิในการรับรู้ (Right to Know) สิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ภาครัฐได้ทราบว่าพวกเขาคิดอย่างไร (Right to Be heard) และ สิทธิความคิดเห็นของประชาชนจะมีผลต่อการตัดสินใจ (Right to Affect Decisions) อย่างไร

3.2 ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Knowledge) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ขั้นตอนการมีส่วนร่วม และ เนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และ แนวคิดการบริหารราชการแบบเปิดอย่างชัดเจน

3.3 ทักษะ (Skill) ทักษะในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และสามารถใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมทั้งแบบพื้นฐาน และ แบบนวัตกรรมตลอดจนมีทักษะด้านการป้องกันแก้ไขปัญหาข้อพิพาท และ ความขัดแย้งโดยสันติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์

3.4 ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถออกแบบในลักษณะที่กระทัดรัดคล่องตัว และ ปรับได้ตามสถานการณ์ และ เหมาะสมกับกลุ่มบุคคลผู้ที่เข้ารับการอบรม

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม (Outside - In Approach)

1. การศึกษาประเด็นการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม เป็นส่วนหนึ่งของโครงการข้างต้น โดยความร่วมมือกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในส่วนที่เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นจากผลสำเร็จในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของภาคประชาสังคม และ เครือข่ายในภาคส่วนต่าง ๆ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดกิจกรรมเหล่านี้อย่างต่อเนื่องโดยใช้เวทีระดับภูมิภาคในการรับฟังความคิดเห็นจากภาคประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ

2. การศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ภาคประชาสังคมในระดับจังหวัด เพื่อรองรับการบริหารราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพสร้างสรรค์ และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดโครงการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาสังคมระดับจังหวัดที่จะเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาจังหวัดในระบบบริหารราชการภูมิภาคโครงการศึกษานี้ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสนใจของภาคประชาสังคมเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถกระตุ้นให้เกิดเครือข่ายที่มีความหมายและ สร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาระดับจังหวัด และได้กำหนดขอบเขตแนวทาง โครงสร้างที่เหมาะสม และ กระบวนการที่ภาคประชาสังคมจะเข้ามามีส่วนร่วมกับภาคราชการก่อนที่จะนำแนวทางไปเผยแพร่คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองในภาคปฏิบัติโดยดำเนินการในจังหวัดขอนแก่น เมื่อได้ผลการดำเนินงานจึงพัฒนาเป็นคู่มือสำหรับภาคประชาชนเพื่อใช้ในการศึกษาหาความรู้ และ นำไปเป็นข้อมูลเพื่อประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

การดำเนินการจัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่ในส่วนนี้จะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับภาคประชาชน และ ข้าราชการระดับจังหวัด สร้างความมั่นใจสำหรับภาคประชาสังคม และ อำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่จะริเริ่มกระบวนการมีส่วนร่วมนับเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม และ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนจากภายนอกระบบราชการอีกกระแสหนึ่ง

3. กิจกรรมสานสัมพันธ์เครือข่าย การสร้างระบบราชการให้เป็นระบบเปิดตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สำคัญต้องเริ่มจากนโยบาย และ การทำงานของ ก.พ.ร. และ สำนักงาน ก.พ.ร. กอ่นดั่งนั้นนับตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ก.พ.ร. ในปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ก.พ.ร. และ สำนักงาน ก.พ.ร. จึงกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมการบริหารงานอย่างเปิดเผย และ โปร่งใส ไว้อย่างชัดเจน และได้ดำเนินงานตามแนวนโยบายที่ทำงานร่วมกับภาคประชาสังคมมาโดยตลอดโดยได้จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม และ การสานสัมพันธ์กับเครือข่ายไว้ในโครงการต่าง ๆ กิจกรรมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมเกี่ยวกับนโยบายการ

พัฒนาระบบราชการในการกำหนดนโยบาย และ กฎเกณฑ์หลัก ๆ ต้องเปิดให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในส่วนนี้สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดประชาพิจารณ์เมื่อครั้งร่างสำหรับพระกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ การจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินซึ่งได้มีการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นในทุกภูมิภาคสำหรับข้าราชการ และ ประชาชนในระดับพื้นที่รวมทั้งการจัดเวทีสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มตัวแทนภาคเอกชนกลุ่มสื่อมวลชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมเป็นประจำในประเด็นต่าง ๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ เสนอแนะเพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมโดยจัดประชุมในหัวข้อเรื่อง “เครือข่าย และ การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาาระบบราชการ” เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอจากสมาชิกเครือข่ายทั้งที่มีอยู่แล้ว และสมาชิกใหม่ในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการซึ่งจัดใน กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมประมาณ 4 ครั้ง ซึ่งจะจัดกิจกรรมในลักษณะนี้เป็นประจำในแต่ละปี ผลจากการเสวนาเครือข่าย และการขยายเครือข่ายใหม่ตลอดจนการจัดประชุมกลุ่มย่อย และการตอบแบบสอบถามซึ่งสะท้อนทัศนคติความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการของกลุ่มต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

4. ทิศทางการพัฒนาระบบราชการผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่มีความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่าการพัฒนาระบบราชการเป็นไปอย่างรวดเร็วแต่ขาดความชัดเจนทำให้เกิดปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปรับตัวไม่ทัน และ มีการเมืองแทรกแซงจึงมีข้อเสนอให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการให้มากขึ้น โดยเฉพาะการให้ข้อมูลกับส่วนราชการในภูมิภาค และท้องถิ่น และการพัฒนาระบบราชการควรเน้นที่ผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับรวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคคล

5. ระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเป็นระบบที่ช่วยแก้ปัญหาในพื้นที่สา- มารถทำได้ตรงจุดรวดเร็วขึ้นแต่ขึ้นกับตัวบุคคล คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมากเกินไปซึ่งต้องเป็น ผู้ที่มีภาวะผู้นำ และมีคุณธรรม ในทางปฏิบัติการบูรณาการระหว่างหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงมีข้อเสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการให้อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานแบบบูรณาการรวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชน และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

6. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ มีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติยังไม่ค่อยเห็นเป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่กว้างขวางซึ่งเกิด

จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมการไม่กล้าแสดงออก ทั้งนี้ การเปิดโอกาสของภาครัฐยังมีค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะในประเด็นของการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ

7. การทุจริตในหน่วยงานราชการ ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหานี้ยังมีอยู่ในหลายหน่วยงานแต่ขาดการดำเนินการอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิด โดยเฉพาะการทุจริตเชิงนโยบายประเด็นข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดียกย่องผู้ที่กระทำความดี ปลุกฝังจริยธรรม มีองค์กรอิสระในการตรวจสอบ และ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการตรวจสอบให้มากขึ้น

8. การให้บริการของหน่วยงานราชการ มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่าปัจจุบันคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานราชการดีขึ้นรวดเร็วขึ้นแต่ควรปรับปรุงบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการโดยให้มีจิตอาสาธรรมา และ มีมนุษยสัมพันธ์ให้มากขึ้น

การจัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ ตามยุทธศาสตร์ที่ 7 โดย Dr. Dianne Guthrie

1. การสร้างค่านิยม และ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน เข้าสู่การบริหารราชการแผ่นดิน เช่น การจัดทำแนวทางเชิงนโยบายเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ชัดเจนการจัดกรอบแนวทางการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในระดับหน่วยราชการ รวมทั้งการจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ และเผยแพร่แก่ส่วนราชการต่าง ๆ

2. การปรับปรุงระบบการบริหารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม โดยในระยะสั้นควรกำหนดให้มีการจัดทำข้อตกลงคณะรัฐมนตรี และ คำชี้วัดควรเสริมมิติการมีส่วนร่วมในกรอบนโยบาย และ วิธีการที่ ก.พ.ร. จะนำเสนอคณะรัฐมนตรีมีกระบวนการตรวจสอบ และ วัดผลซึ่งควรเป็นกระบวนการที่เปิดเผย และ ให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. พัฒนา และ สร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมสำหรับส่วนราชการ ดังนี้

4. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการบริหารราชการแผ่นดินแบบมีส่วนร่วมสำหรับข้าราชการทุกระดับ

5. ควรทบทวน และ พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต่างๆ ให้มีมิติของการมีส่วนร่วมของประชาชนควบคู่ไปกับหลักสูตรการบริหารความเสี่ยง

6. สร้างทักษะ และ ความเข้าใจให้ข้าราชการในหน่วยปฏิบัติได้เข้าใจแนวทางการปฏิบัติราชการแนวใหม่โดยมีมิติการมีส่วนร่วมของประชาชน

7. การกำหนดรางวัล และ ระบบแรงจูงใจการวัดผลที่มีตัวชี้วัดจากมิตีการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย

8. การพัฒนานวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ก.พ.ร. เป็นองค์กรนำในการให้คำปรึกษา และผลักดันให้ส่วนราชการมีความเข้าใจ และพัฒนาระบบการบริหารราชการของแต่ละส่วนราชการที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และพิจารณาสรรหาส่วนราชการที่มีผลงานโดดเด่นด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

9. พัฒนา และ เพิ่มขีดความสามารถของส่วนราชการสำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชน

9.1 ส่งเสริมส่วนราชการระดับต่าง ๆ ในการพัฒนาการบริหารงานภายในที่เน้นการมีส่วนร่วมโดยจัดทำแผนนโยบาย กฎกระทรวงหรือมาตรฐานในการทำงานกำหนดระบบการบริหารงาน และระบบการวัดผลงาน เป็นต้น

9.2 ทบทวนวิธีการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และ ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในการสร้างระบบบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

9.3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการของส่วนราชการทุกระดับ

9.4 ให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการเพื่อทบทวนรูปแบบ และแนวทางในการสื่อสารกับประชาชน

9.5 พัฒนาบริการสาธารณะ และขีดความสามารถของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

9.6 จัดทำคู่มือการบริหารราชการที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบในวงกว้าง

9.7 พัฒนาระบบการเรียนรู้ การบริหารราชการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยอาจจะดำเนินโครงการทดลองในหน่วยงานนำร่องทั้งในส่วนกลาง และ ภูมิภาค

9.8 พัฒนาโครงการเวทีประชาชนเพื่อการพัฒนาราชการไทยพัฒนาเครือข่ายระบบการเรียนรู้ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเวทีขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ และ บริการสาธารณะ

ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วมปีงบประมาณ 2549 และ 2550

1. เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ 2549 เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.1 เป็นส่วนราชการที่เปิดเผยข้อมูล และ โปร่งใสในภารกิจที่หน่วยงาน ดำเนินการ โดยมีช่องทางในการให้ข้อมูลประชาชนทั้งกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และประชาชนโดยรวม

1.2 มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ และประชาชนเกี่ยวกับภารกิจของ ส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอซึ่งจำเป็นต้องมีแผนการดำเนินงาน และการจัดสรรทรัพยากรที่ เหมาะสมโดยอาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดช่องทางที่ให้ประชาชน และผู้รับบริการ ได้มีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น การจัดตู้รับฟังความ คิดเห็นการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น

1.3 เป็นหน่วยงานที่มีระบบการให้บริการประชาชนการปรับปรุงระบบการ บริหารงาน และ การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะโดยควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการ รวบรวม และ รายงานสรุปผลการพิจารณาความเห็นของประชาชนการจัดทำแผน หรือ แนว ทางการปรับปรุงระบบบริหารราชการเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนหรือเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน

1.4 เป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน (ภาคเอกชน ประชาชน และ เครือข่ายต่างๆ) ได้มีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการภาคราชการ โดยเฉพาะเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อร่วมกำหนดทิศทางนโยบายของส่วนราชการตัดสินใจเกี่ยวกับ นโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ต่างๆ

1.5 เป็นส่วนราชการที่ภาคประชาชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ โดยได้มีการจัด กระบวนการ หรือ กลไกที่เป็นรูปธรรมให้ภาคประชาชน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมในการ ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และ ผลสำเร็จในการทำงานส่วนราชการ

2. เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ 2550 เป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ผลสำเร็จในการจัดตั้งคณะทำงาน (คณะกรรมการ) ร่วมระหว่างภาครัฐ (ผู้แทนองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง) และภาคประชาสังคม (เอกชน ผู้แทนประชาชน NGOs. สื่อมวลชน เป็นต้น) เพื่อร่วมผลักดันกระบวนการพัฒนาระบบราชการ หรือ ผลการปฏิบัตินิติราชการ หรือ การพัฒนาบริการสาธารณะ

2.2 ความสำเร็จ และ ผลงานของคณะทำงานในการปรึกษาหารือกระบวนการ หรือ กลไกการมีส่วนร่วมเพื่อร่วมการสร้างการยอมรับ หรือ เกิดฉันทามติในประเด็นที่เลือก

(ประเด็นที่เลือกควรเป็นงานที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของส่วนราชการจังหวัด หรือ เป็นงานที่เป็นภารกิจหลัก หรือ Core Function

2.3 ความสำเร็จในการร่วมกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานตามประเด็นที่เลือก และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของประเด็นที่เลือกตลอดจนการกำหนดวิธีการวัดผลสำเร็จของเป้าหมายในระดับที่ 2

2.4 ความสำเร็จในการดำเนินการติดตามตรวจสอบซึ่งรวมถึงการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ และคณะทำงานในการจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานการร่วมรับทราบผลงานเป็นระยะๆ และการเสนอรายงานต่อผู้บริหาร

2.5 ความสำเร็จในการสร้างระบบการรายงานผล และผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด และ ประเด็นการทำงานที่เลือกต่อประชาชน และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และ เริ่มมีการรายงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

ฉัตรยาพร เสมอใจ และ มัทนียา สมมิ (2545: 95 – 102) ให้ความหมายว่า ความต้องการ (Needs) หมายถึง ความแตกต่างที่บุคคลรับรู้ได้ระหว่างสภาพในอุดมคติ และ สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันซึ่งมีอิทธิพลเพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

ความต้องการ หมายถึง การขาดในบางสิ่งบางอย่างขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ตามที่บุคคลจำเป็นปรารถนา หรือ หวังประโยชน์สิ่งนั้นแรงจูงใจเป็นสิ่งที่นำมาสู่ความต้องการ

รูปแบบของความต้องการ

ฉัตรยาพร เสมอใจ และ มัทนียา สมมิ (2545: 95 - 102) แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นของร่างกาย (Innate Needs) ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน และ ความต้องการทางเพศซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Primary Needs) หรือ แรงผลักดัน (Motives)

ในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยที่ความแตกต่างกันทางลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้เกิดความต้องการ และ ความจำเป็นในสินค้าหรือบริการที่แตกต่างกัน

2. ความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological Needs) หรือความต้องการที่เป็นความปรารถนา (Acquired Needs) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่รวมกันเป็นสังคมจึงมีความต้องการ และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน และ พึ่งพาอาศัยกัน ในสังคมความต้องการเป็นความปรารถนาจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเรียนรู้จากการตอบสนองต่อวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อมซึ่งประกอบด้วยความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การยกย่อง ความภาคภูมิใจ ความรัก อำนาจ และการเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็น “ความต้องการขั้นทุติยภูมิ (Secondary Needs) ที่เป็นผลจากสภาพจิตใจ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ทฤษฎีความต้องการ

ฉัตรยาพร เสมอใจ และ มัทนียา สมมิ (2545: 95 – 102) ได้รวบรวมทฤษฎีความต้องการไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) อับราฮัม แมสโลว์ (Abraham Maslow) กล่าวถึงสมมติฐานด้านความต้องการของมนุษย์ว่า บุคคลจะมีความต้องการไม่สิ้นสุดโดยเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง และ จะมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น โดยมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่อง และ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยจัดลำดับความสำคัญจากระดับต่ำไปยังระดับสูง โดยบุคคลจะแสวงหาความต้องการระดับต่ำก่อนเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลจะแสวงหาความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไปถ้าความต้องการในระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นจะยังคงอยู่สามารถอธิบายรายละเอียดของความต้องการในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการขั้นแรกเป็นความต้องการพื้นฐาน และเป็นความต้องการเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดประกอบด้วย อากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค การพักผ่อน และ ความต้องการทางเพศ ซึ่งความต้องการทั้งหมดนี้เป็นความต้องการตามธรรมชาติของร่างกายถ้าความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วบุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไป

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วในขั้นนี้บุคคลจะต้องการความปลอดภัย และมั่นคง ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น ความมีระเบียบ ความมั่นคง ความคุ้มครอง ความต้องการมีสุขภาพดี ความต้องการเหล่านั้นทำให้เกิดสหภาพแรงงาน ความต้องการในบริการต่าง ๆ มากมาย เช่น การประกันชีวิต การดูแลรักษาความปลอดภัย การออมทรัพย์ การศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการด้านความรัก ความอบอุ่นมิตรภาพความรู้สึที่ดีต่อกันการมีส่วนร่วม และการยอมรับของสังคม ความต้องการด้านสังคมก่อให้เกิดการซื้อ เพื่อให้สังคมยอมรับตนเอง ตัวอย่างเช่น เครื่องแต่งกาย เครื่องประดับ สินค้าแฟชั่นต่าง ๆ การเป็นสมาชิกสโมสรหรือสมาคมต่างๆ เป็นต้น

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากแรงกระตุ้นทั้งภายใน และ ภายนอกเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และความมั่นใจแก่ตนเองความต้องการที่เกิดจากภายในจะสะท้อนถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อการยอมรับส่วนตัวส่วนความต้องการภายนอกจะเป็นความต้องการเพื่อการยกย่องการมีชื่อเสียง และการเคารพนับถือจากบุคคลอื่น

1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) หรือ ความพึงพอใจส่วนตัว (Self - Fulfillment) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะตอบสนองศักยภาพของตนด้วยทุกสิ่งที่มีความสามารถ และมีความต้องการจะเป็น เช่น ผู้ที่เป็นหัวหน้าพรรคการเมืองมีความสามารถ และต้องการจะเป็นนายกรัฐมนตรี นักกีฬาทีมชาติมีความสามารถ และต้องการเป็นนักกีฬาเหรียญทองโอลิมปิก เป็นต้น

นอกจากความต้องการ 5 ชั้นตอนข้างต้นแล้ว มาสโลว์ได้จำแนกความต้องการอื่น ๆ ที่สำคัญออกเป็นอีก 2 ชนิด คือ

1. ความต้องการด้านสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) เป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนที่ชอบความสวยงาม และ ความรื่นรมย์ต่าง ๆ เพื่อความผ่อนคลาย และ สร้างความสุขให้ตนเองซึ่งการรับรู้ถึงความสวยงามหรือความสุนทรีย์ใด ๆ ของบุคคลจะมีความแตกต่างกันตามพื้นฐานของความคิด และวัฒนธรรมของบุคคล บุคคลย่อมเลือกสิ่งที่สามารถสร้างสุนทรียภาพให้แก่ตนเองได้มากกว่าก่อนสิ่งทีสร้างสุนทรียภาพได้น้อยกว่า

2. ความต้องการในการอยากรู้อยากเห็น (Curiosity needs) เราสามารถกล่าวได้ว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมกับความอยากรู้อยากเห็น เช่น เด็กจะสงสัย และ แห่หน้าลงไปใ้ในรูคนดูรูปด้านหนึ่งมักจะพลิกดูอีกด้านหนึ่งด้วย เป็นต้น ซึ่งการอยากรู้อยากเห็นหรือความสงสัยจะก่อให้เกิด

การทดลอง และ การค้นพบทฤษฎีมากมายที่มีคุณค่าความอยากรู้อยากเห็นเป็นเรื่องธรรมชาติไม่เพียงแต่เฉพาะมนุษย์เท่านั้นสัตว์อื่นอีกหลายประเภทที่มีความอยากรู้อยากเห็น

2. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา (Acquired Needs Theory) ของเดวิด แม็คเคลแลนด (David McClelland) และ คณะเป็นทฤษฎีที่เสนอว่าบุคคลจะพัฒนาความต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ของชีวิตแทนที่จะเกิดขึ้นเองโดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 ความต้องการอำนาจ (Need of Power) คือ ความปรารถนาที่จะควบคุมหรือมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น หรือ ความต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านอัตตา (Ego Needs) และ ความต้องการการยกย่องนับถือ (Self - Esteem Needs) โดยผลิตภัณฑ์ที่สนองความต้องการอำนาจของบุคคล เช่น รถยนต์ เครื่องประดับ หรือ ฤทธาสน์ เป็นต้น

2.2 ความต้องการอำนาจจากสังคม (Need of Affiliation) เป็นสิ่งจูงใจด้านสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคประกอบด้วย ความต้องการด้านความเป็นเพื่อน ความผูกพัน หรือ การเป็นสมาชิกของสังคมบุคคลที่มีความต้องการการยอมรับสูงจะคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น และ จะรู้สึกที่อยากใช้สินค้าอันเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น บุคคลที่ไปจัดงานแสดงสินค้าต่างๆ ส่วนหนึ่งจะมีความพึงพอใจจากการพบปะผู้คนมากกว่าที่จะไปเลือกซื้อสินค้า ความต้องการประการนี้ถือว่าเป็นความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์

2.3 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need of Achievement) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการด้านความสำเร็จโดยขึ้นกับเป้าหมายของแต่ละคนความต้องการความสำเร็จนี้มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านอัตตา และการอยากประสบความสำเร็จของเขา

ยุทธศาสตร์ : โครงการ กิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ความหมายของยุทธศาสตร์

กมลวรรณ เปรมเกษม (2551: 4) ได้กล่าวไว้ว่า ยุทธศาสตร์ เป็นเรื่องของทุกคนในองค์กรทุกคนต้องมีใจที่อยากผลักดันให้เกิดการพัฒนา ไม่ใช่เรื่องเฉพาะกลุ่มแต่เป็นพันธกิจของทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันคิดให้ทุกฝ่ายมีจุดมุ่งหมายเดียวกันยุทธศาสตร์เน้นผลลัพธ์เน้นผลกระทบที่ยั่งยืน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแบบแผนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์การซึ่งกำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกแต่อาจเปลี่ยนแปลงได้หากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

เจมส์ ควินน์ (James Brian Quinn) ในหนังสือของเขาที่ชื่อว่า Strategies for Change : Logical Instrumentalism (สุจิต บุญบงการ, 2547: 17 - 18) ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ไว้ว่า “ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เป็นแบบแผน (Pattern) หรือ แผนที่รวมเอาจุดมุ่งหมายหลัก ๆ นโยบาย และ แนวทางการดำเนินงานขององค์การไว้ด้วยกันเพื่อช่วยจัดสรรทรัพยากรขององค์การไปในทางที่มีเอกลักษณ์ และ เป็นไปได้โดยคำนึงถึงความเข้มแข็ง และ จุดอ่อนขององค์การ และ คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม และ การเคลื่อนไหวของคู่แข่ง”

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2547: ระบบออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง ศิลปะของการนำกำลังทหารเข้าสู่สนามรบอย่างได้เปรียบต่อกองทัพของศัตรู ซึ่งตรงกับภาษากรีกที่ว่า Strategia

ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางในการบรรลุจุดหมายของหน่วยงานดังนั้น จุดหมายจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์โดยผู้จัดทำจำเป็นต้องกำหนดจุดหมายของหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ได้ออกมานั้นตรงตามความต้องการ และ ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง

ขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์ประกอบด้วย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551: ระบบออนไลน์)

ขั้นตอนแรก คือ ขั้นตอนของการกำหนดพันธกิจ (Mission)

พันธกิจ หมายถึง กรอบ หรือ ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานการกำหนดพันธกิจ สามารถทำได้โดยนำภารกิจ (หรือ หน้าที่ความรับผิดชอบ) แต่ละข้อที่หน่วยงานได้รับมอบหมายตั้งแต่แรกก่อตั้งมาเป็นแนวทาง ทั้งนี้ ผู้จัดทำต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าพันธกิจแต่ละข้อมีความหมายครอบคลุมขอบเขตแค่ไหน และ แต่ละข้อมีความแตกต่างกันอย่างไรเพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในขั้นตอนต่อไปเป็นไปอย่างสะดวก และถูกต้อง

ขั้นตอนต่อมา คือ ขั้นตอนของการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ให้กับหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่เราต้องการให้หน่วยงานเป็นภายในกรอบระยะเวลาหนึ่ง ๆ โดยการจัดทำวิสัยทัศน์ของหน่วยงานควรกระทำเมื่อเราได้กำหนดพันธกิจของหน่วยงานเป็นที่เรียบร้อยแล้วจากนั้นจึงนำพันธกิจทั้งหมดมาพิจารณาในภาพรวมว่าหน่วยงานจำเป็นต้องดำเนินการในเรื่องใดบ้าง และ เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุพันธกิจได้ครบถ้วนทุกข้อหน่วยงานต้องมีความเป็นเลิศในด้านใด หรือ ควรมุ่งเน้นไปในทิศทางใด

ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ หมายถึง ประเด็นหลักที่ต้องคำนึงถึงต้องพัฒนาต้องมุ่งเน้น ประเด็นยุทธศาสตร์นี้สามารถทำได้โดยการนำพันธกิจแต่ละข้อมาพิจารณาว่าในพันธกิจแต่ละข้อ นั้นหน่วยงานต้องการดำเนินการในประเด็นใดเป็นพิเศษ และ หลังจากได้ดำเนินการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้วต้องการให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใดทั้งนี้ในการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงต้นสังกัดมาเป็นหลักประกอบการพิจารณาด้วย

ขั้นตอนที่สี่ คือ การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) ของแผนยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานปรารถนาจะบรรลุโดยต้องนำประเด็นยุทธศาสตร์มาพิจารณาว่าหากสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละข้อแล้วใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ และ ได้รับประโยชน์อย่างไรยกตัวอย่างเช่น ในด้านต่าง ๆ จากตัวอย่างนี้ผู้ได้รับประโยชน์ คือ ภาครัฐโดยได้ประโยชน์ คือ สามารถจัดเก็บภาษีได้มากพอที่จะนำไปพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ได้นั่นเอง

ขั้นตอนที่ห้า คือ ขั้นตอนของการสร้างตัวชี้วัด (Key Performance Identification)

ที่วางไว้ได้ ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์หรือไม่ขั้นตอนนี้เราจะต้องพิจารณาหาปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ดังกล่าว และ ต้องใช้ถ้อยคำ ที่ชัดเจนทั้งในแง่ของคำจำกัดความ และ การระบุขอบเขต เช่น “จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการในหนึ่งเดือน” เป็นต้น โดยตัวชี้วัดนี้จะถูกนำมาเป็นหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายในลำดับต่อไป

ขั้นตอนที่หก คือ ขั้นตอนของการกำหนดค่าเป้าหมาย (Target)

ค่าเป้าหมาย หมายถึง ตัวเลข หรือ ค่าของตัวชี้วัดความสำเร็จที่หน่วยงานต้องการบรรลุขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการกำหนด หรือ ระบุว่าในแผนงานนั้น ๆ หน่วยงานต้องการทำอะไรให้ได้เป็นจำนวนเท่าไร และ ภายในกรอบระยะเวลาเท่าใดจึงจะถือว่าบรรลุเป้าหมาย เช่น ต้องผลิตนักสังคมสงเคราะห์เพิ่มเป็นจำนวน 1,250 คน ภายในระยะเวลา 5 ปี เป็นต้น

ขั้นตอนสุดท้าย คือ ขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์โดยกลยุทธ์นี้จะกำหนดขึ้นจากการพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) เป็นสำคัญกล่าวคือ ต้องพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุเป้าประสงค์ข้อหนึ่ง ๆ นั้นมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จ และ เราจำเป็นต้องทำอย่างไรจึงจะไปสู่จุดนั้นได้

ความสำคัญของยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ (กมลวรรณ เปรมเกษม, 2551: 5 - 6)

1. การวางแผนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีกิจการใดที่วางแผนเพียงครั้งเดียวแล้วจะประสบความสำเร็จ
2. การวางแผนยุทธศาสตร์ และ กลยุทธ์ เป็นการดำเนินการร่วมกันของนักบริหาร และนักวางแผน (หรือ เสนาธิการ)
3. นักวางแผนมีบทบาทในการเสนอจุดมุ่งหมาย และ วิธีการนักบริหารเป็นผู้มีบทบาทในการตัดสินใจ
4. การวางแผนเป็นรากฐานที่สำคัญของการสร้างความสำเร็จในการบริหาร และการจัดการ
5. ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนมากยืนยันว่า กิจการประเภทต่าง ๆ เช่น บริษัทข้ามชาติกิจการของภาคเอกชน และ หน่วยงานของภาครัฐ ประสบความสำเร็จเนื่องจากการวางแผนที่ดี

ประโยชน์ของการจัดทำโครงการยุทธศาสตร์

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543: 12) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ว่ามีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารขององค์การสมัยใหม่ที่มุ่งหวังผลสำเร็จในการดำเนินงาน เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมของประเทศมีการเปลี่ยนแปลง และ ขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบทั้งที่เป็น โอกาส และ ภัยอุปสรรคต่อองค์การนอกจากนี้ ผู้บริหารขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในแง่ของงบประมาณบุคลากรตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ประกอบกับการขยายตัว และ ความสลับซับซ้อนขององค์การทำให้ผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดทิศทางจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และ แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนยุทธศาสตร์เป็นประโยชน์หลายประการต่อการบริหารงานในองค์การต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยทำให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานหันมาให้ความสนใจอย่างแท้จริงในเรื่องขององค์การมากขึ้น
2. กระตุ้นให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาอุปสรรคตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และ เตรียมมาตรการรองรับไว้ล่วงหน้าอันเป็นการลดความเสี่ยง และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

3. ช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของการดำเนินงานอย่างชัดเจนขึ้น และ มองเห็นภาพของการพัฒนางานในอนาคต

4. ช่วยระบุถึงโอกาส และ คู่ทางในการดำเนินงานในอนาคตให้การปรับเปลี่ยนทิศทาง และ ภารกิจงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

5. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน/โครงการ และ การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล

6. ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร และ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทิศทาง และ การดำเนินงานตลอดจนความคาดหวังต่าง ๆ

7. ช่วยก่อให้เกิดการประสานงาน และ บูรณาการทางความคิดการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ. และ มีประสิทธิผลเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการทำแผนยุทธศาสตร์เป็นการตอบคำถามหลัก 3 ประการ คือ องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน (Where are you going?) สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the environment?) และ องค์กรจะไปถึงจุดมุ่งหมายได้อย่างไร (How do you get there?) โดยมีกระบวนการจัดทำแผน คือ 1) การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร (Mission Determination) 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) 3) การวิเคราะห์สภาพองค์กรภายใน (Organizational Analysis) 4) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์กร และ 5) การวิเคราะห์ และ จัดวางกลยุทธ์ขององค์กรเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้

นิยามศัพท์ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

พรรัตน์ แสดงหาญ (2550) ได้ให้คำนิยามศัพท์ในคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้ ดังนี้



ภาพ 3 นิยามศัพท์ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์คณะผลิตกรรมการเกษตร ที่ได้มีการนำเอาประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจ โดยมีตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. และ ส.ม.ศ. เป็นเครื่องมือการวัดระดับของความสำเร็จในการจัดทำ - กิจกรรม และ โครงการประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประการประกอบด้วย

1. การผลิตบัณฑิตที่มีมาตรฐาน และ คุณภาพตามความต้องการของประเทศ
2. ความเป็นเลิศด้านการวิจัย และ นวัตกรรม
3. การบูรณาการองค์ความรู้ที่เพิ่มศักยภาพ และ ชีตสมรรถนะของชุมชน
4. การธำรงศิลปวัฒนธรรม และ รักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ
5. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีมาตรฐาน และ คุณภาพตามความต้องการ
ของประเทศ

เป้าประสงค์ บัณฑิตของคณะเป็นผู้ที่มีปัญญา ความรู้ ทักษะ อดทน สู้งานมีคุณธรรม
จริยธรรม และสามารถปรับตัวตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลัก มุ่งเน้นการสร้าง และ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นศูนย์กลาง และ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ สังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 ความเป็นเลิศด้านการวิจัย และ นวัตกรรม

เป้าประสงค์

1. ผลงานวิจัย และ นวัตกรรมของคณะ โดยเฉพาะด้านการเกษตรสามารถเพิ่มขีด
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

2. คณะผลิตกรรมการเกษตรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และ เสริมสร้างขีดสมรรถนะ
ของทรัพยากรบุคคลด้านการเกษตรเชิงบูรณาการ

กลยุทธ์หลัก สร้างให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดย
เฉพาะในเชิงการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 การบูรณาการองค์ความรู้ที่เพิ่มศักยภาพ และ ขีดสมรรถนะ
ของชุมชน

เป้าประสงค์

1. เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกระดับ

2. มีการบริการทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของภูมิภาค และ ประเทศ
กลยุทธ์หลัก ส่งเสริมให้คณะเป็นผู้นำ และ แหล่งเรียนรู้ชั้นนำด้านการบริการ
วิชาการแก่สังคมโดยเฉพาะด้านการเกษตรเชิงบูรณาการ โดยเน้นระบบเกษตรมั่นคง และ ปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 การธำรงศิลปวัฒนธรรม และ รักษาระบบนิเวศของทรัพยากร
ธรรมชาติ

เป้าประสงค์ ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และ บุคลากรของคณะมีส่วนร่วมสำคัญในการ
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

กลยุทธ์หลัก ส่งเสริม และ สนับสนุนให้คณะเป็นผู้นำ และ มีส่วนร่วมในการ
ส่งเสริมสืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และ การฟื้นฟูอนุรักษ์ระบบนิเวศน์ธรรมชาติวิทยาอย่าง
ต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ คณะมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์หลัก มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีอาชีพที่เอื้อต่อการแข่งขันได้

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประการนี้ได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และ ตัวชี้วัดถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน และ โครงการไว้เพื่อจะใช้เป็นเข็มทิศชี้วัด ความสำเร็จในการดำเนินงานว่าเป็นไปตามยุทธศาสตร์หรือไม่ด้วยเหตุผลที่สนับสนุนให้สำเร็จหรือ ว่าด้วยปัญหา หรืออุปสรรคที่เป็นจุดด้อยที่จะต้องตระหนัก และ ให้ความสำคัญต่อไปนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม และความต้องการ

จากการศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่ พบว่า มีการศึกษาถึงการมีส่วนร่วม และ ความต้องการของบุคลากรในสังกัดต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์โดยตรงแต่มี ผู้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

สุวรรณณี แสงกระจ่าง (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรธรณีกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพส่วนตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านสารสนเทศในกรมทรัพยากร ธรณี เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.1 มีอายุเฉลี่ย 31-45 ปี ร้อยละ 47.9 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ร้อยละ 65.5 มีประสบการณ์ทำงานในกรมทรัพยากรธรณี 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 47.5 และ ส่วนมากเป็นข้าราชการระดับ 4-5 2) ข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณีมีความต้องการพัฒนาด้าน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศภายในองค์กร ความรู้และความสามารถในการใช้เกี่ยวกับการ ใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูป ความรู้และความสามารถในการใช้เกี่ยวกับการใช้งานระบบปฏิบัติการ และด้านความรู้และความสามารถในการใช้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมเฉพาะด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง และ 3) สถานภาพส่วนตัวของข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณีด้านอายุ และประสบการณ์ ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านระบบสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพส่วนตัว ด้านเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งของ ข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณีที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านระบบสารสนเทศไม่ แตกต่างกัน

อุไรรัตน์ บุตรตะกะ (2551: ก-ข) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาความอยู่ดีมี สุขของประชาชนและครอบครัว: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอเบรบือ

จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคคลด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง 6.55 ค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง 6.75 ค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขของบุคคลด้านสุขภาพและความ มั่นคงอยู่ในระดับมาก 7.18 และค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขด้านสังคมอยู่ในระดับมาก 7.65 และ 2) ค่าคะแนนระดับความสุขของระดับบุคคลครอบครัวและชุมชนตามการรับรู้ข้อมูลของกลุ่ม ตัวอย่างอยู่ในระดับมาก (7.4, 7.69 และ 7.44) และผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ความอยู่ดีมีสุขของ ประชาชนและครอบครัวในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัด มหาสารคาม จากผลการศึกษาสรุปได้ว่ามีระดับความสุขด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้าน เศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตระดับปานกลาง และด้านสังคมในระดับมาก และ ความสุขระดับบุคคลครอบครัว และชุมชน พบว่ามีความอยู่ดีมีสุขในระดับมาก ความต้องการด้าน การพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของประชาชนและครอบครัวต้องการให้พัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการ อุปโภคเพื่อการเกษตรพัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอย จัดให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการทำเกษตรปลอดสารพิษ สนับสนุนและ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จัดให้มีบริการด้านสุขภาพ จัดให้มีสวัสดิการสำหรับ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง

ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตย์มัน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.71 อายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 42.16 อายุการ ทำงานต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 58.82 การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 85.78 สถานภาพตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอาจารย์ ร้อยละ 97.55 และสังกัดศูนย์การศึกษานอกสถาบัน ร้อยละ 47.55 ความต้องการ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาต่อ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพตำแหน่งในปัจจุบันที่ แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีหน่วยงาน สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ศรีประภา สีหไตร (2548: ข-ค) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาจิตใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและวุฒิการศึกษาต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ธนาร ผดุงเวียง (2551: ก-ข) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ มีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการบริหาร โดยรวมและด้านทักษะทางเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการบริหาร โดยรวมและด้านทักษะทางเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธรรมนุญ ภาครูป (2545: ก-ง) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเลยมีความต้องการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับมาก และปานกลางใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 43.20 และร้อยละ 43.80 ตามลำดับ ในการศึกษาครั้งนี้ได้จำแนกความต้องการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลยและในการพัฒนาท้องถิ่นเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนและตัดสินใจ ขั้นตอนการปฏิบัติการ ขั้นตอนการรับผลประโยชน์ และขั้นตอนการประเมินผล ปรากฏว่าคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเลย มีความต้องการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและตัดสินใจมากที่สุด และมีความต้องการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดในขั้นตอนการประเมินผล ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการมีส่วนร่วม ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

สุรยุทธ รุทธระกาญจน์ (2550: ก-ข) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ในท้องถิ่นของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานีมีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่น อยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น ด้านการจัดการศึกษา อบรมและฝึกวิชาชีพในท้องถิ่น ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบำรุงรักษา ศิลปะและจารีตประเพณี ด้านการให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนสถานศึกษาในท้องถิ่น สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ในรายด้านทุกด้าน แต่ในรายเรื่อง พบว่า มีแตกต่างกัน 3 เรื่อง คือ ในเรื่องจัดการศึกษาด้านวิชาการที่บ้านให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งอยู่ในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการมีส่วนร่วมมากกว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเรื่องสนับสนุนช่วยเหลือ ด้านกิจการนักเรียนแก่สถานศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งทั้ง 2 เรื่อง อยู่ในด้านการให้ความร่วมมือ และให้การสนับสนุนสถานศึกษาในท้องถิ่น โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการมีส่วนร่วมมากกว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่น แตกต่างกันทั้ง รายได้และรายเรื่อง

จรัสศรี วยาคำ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่ากกแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การสำรวจสภาพปัญหา และ ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า มีปัญหาที่ต้องการแก้ไข 5 ด้าน ได้แก่ จำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่มีความถนัดในการจัดการเรียนการสอนในบางสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้้น้อยกว่าที่ควรจะเป็นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน ยังไม่เป็นรูปธรรม และ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 2) การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนด้านทรัพยากรบุคคล โดยการศึกษาจากแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา วงจรเดมมิง (Deming Cycle) มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการปฏิบัติการ (P) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (D) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบแก้ไข (C) และขั้นที่ 4 การประเมิน และพัฒนา (A) 3) ผลจากการทดลองใช้ พบว่า ปัจจัยนำเข้าด้านผู้บริหาร และด้านครูผู้สอนในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนด้าน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และทรัพยากรบุคคลเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ พบว่า ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านผลผลิตเมื่อพิจารณาในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเรียนรู้ของนักเรียนในสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพ และเทคโนโลยี และสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 4) การประเมินระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยัง พบว่า มีรายงานวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกัน และช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะเสี่ยง และพยายามฆ่าตัวตาย ของมานิดา สิงห์ขจรจิต และคณะ (2541) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเสี่ยงทางสังคม และวัฒนธรรมที่มีผลต่อการฆ่าตัวตายปัจจัยเกื้อหนุน และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกัน และช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะเสี่ยง และพยายามฆ่าตัวตายผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชุมชนที่ไม่มีการฆ่าตัวตาย และ ชุมชนที่มีการฆ่าตัวตายเมื่อปี พ.ศ.2541 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ การเก็บข้อมูลได้จากการสำรวจพื้นที่ และข้อมูลทั่วไปของชุมชน โดยการสนทนากลุ่มการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มตามกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยาย และตีความผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านองค์ประกอบทางกายภาพของชุมชนที่ไม่มีการฆ่าตัวตายมีความพร้อมมากกว่าชุมชนที่มีการฆ่าตัวตาย อาทิ โรงเรียน องค์การบริหารส่วนตำบล การคมนาคม และการติดต่อสื่อสารตลอดจนคุณภาพการศึกษาในขณะที่ชุมชนที่มีการฆ่าตัวตายมีความผันผวนในสถาบันการศึกษา และมีโครงสร้างที่ต้องพึ่งพาผลผลิตทางการเกษตรกรรมมากกว่าชุมชนที่ไม่มีการฆ่าตัวตาย 2) ปัจจัยที่นำไปสู่การฆ่าตัวตายเกิดจากความขัดแย้งภายในครอบครัวปัญหา เรื่อง การเรียนผิดหวังจากความรักปัญหาจากการติดเชื้อเอดส์ ยาเสพติด 3) ปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลในด้านการป้องกันช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะเสี่ยง และพยายามฆ่าตัวตาย คือ สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจที่สำคัญที่สุด คือ บุตร มารดา คู่สมรสญาติพี่น้อง และเพื่อนตามลำดับ 4) ไม่มีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกัน และช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะเสี่ยง และพยายามฆ่าตัวตายเนื่องจากเห็นว่าการฆ่าตัวตายเป็นเรื่อง ปับเจกบุคคล และไม่สามารถประเมินภาวะเสี่ยงของบุคคลที่มีความคิดจะฆ่าตัวตายได้

ลัดดา โปษยะพิสิษฐ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและความพึงพอใจในข่าวสารทางเศรษฐกิจที่ได้รับจากสื่อโทรทัศน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับข่าวสารทางเศรษฐกิจสื่อโทรทัศน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจเปิดรับข่าวสารทางเศรษฐกิจในช่วงข่าวภาคค่ำ (19.00 – 20.30 น.) จากสื่อโทรทัศน์ทุกวัน โดยใช้เวลาในการชมข่าวสารทางเศรษฐกิจในแต่ละครั้งเป็นเวลานาน 5 – 10 นาที และสถานีโทรทัศน์ที่ติดตามชมข่าวสารทางเศรษฐกิจมากที่สุด คือ สถานีโทรทัศน์ไอทีวี ความต้องการข่าวสารทางเศรษฐกิจจากสื่อโทรทัศน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการข่าวสารทางเศรษฐกิจจากสื่อ

โทรทัศน์ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งเป็นความต้องการในส่วนของเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจ ในส่วนของเนื้อหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการรับรู้ข่าวสารด้านราคาสินค้าและราคาน้ำมันมากที่สุด ในส่วนขอรูปแบบการนำเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้สื่อโทรทัศน์นำเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจในรูปแบบการวิเคราะห์ข่าวแบบเจาะลึกมากที่สุด และความพึงพอใจในข่าวสารทางเศรษฐกิจจากสื่อโทรทัศน์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจข่าวสารทางเศรษฐกิจที่ได้รับจากสื่อโทรทัศน์ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ข่าวเศรษฐกิจช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มากที่สุด

ทิพวัลย์ ทันทา (2546: ค – ง) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาเด็กในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการเด็กส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็กพบว่า เพศ อายุ รายได้ ความรู้ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แหล่งที่ได้ข้อมูล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็กในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาตำแหน่ง และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาเด็กในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระฐานี จงเจน (2544: 3 – 4) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบทในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท พระสงฆ์ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า มีส่วนร่วมในระดับมากทั้งหมดทั้งในด้านการค้นหาปัญหาในการวางแผนในกิจกรรมการพัฒนาชนบทการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่พบปัญหา และ อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในพัฒนาชนบทอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านบุคคล ด้านพระธรรมวินัย กฎระเบียบของสงฆ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ และเวลา

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้อการนั้นมีในหลายรูปแบบ และหลายประเด็นในการหยิบยกขึ้นมาเป็นแบบอย่างเพื่อใช้อ้างอิงในการศึกษา และในที่นี้ขอนำเสนองานวิจัยความต้องการของบุคลากร เวชวิทยาสถลิ่ง ได้ทำงานวิจัย เรื่อง “ความต้องการเข้าศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏธนบุรี” กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจของสถาบันราชภัฏธนบุรี ซึ่งมีกำหนดการ

เปิดสอนในปีการศึกษา 2546 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาโท ของสถาบันราชภัฏธนบุรี ของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาโท ของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 200 คน พนักงานองค์กรเอกชน จำนวน 200 คน และ ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการศึกษาต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาโท ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 562 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.66 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F - Test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.84 อายุระหว่าง 30 - 34 ปี ร้อยละ 28.83 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 35.94 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะวิทยาการจัดการ ร้อยละ 91.46 โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ร้อยละ 26.87 2) ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อร้อยละ 85.41 เป็นผู้ประกอบอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 86.63 พนักงานองค์กรธุรกิจเอกชน ร้อยละ 85.79 และ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 83.78 เหตุผลที่ต้องการศึกษาต่ออันดับแรก คือ เพิ่มวุฒิการศึกษา ร้อยละ 20.42 รองลงมา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 16.98 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53 - 4.59) เรื่องหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นแผน ข. ทำภาคนิพนธ์ (6 หน่วยกิต) และจัดให้เรียนเฉพาะวันเสาร์ - อาทิตย์ เพื่อเปิดโอกาสให้คนที่ทำงานได้ศึกษาต่อโดยไม่ต้องลาออกจากงาน 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจผู้ประกอบอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์กรเอกชน

พรพรรณ ทรัพย์ไพบุลย์กิจ และคณะ (2543: ข) ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ บ้านท่ามะโก หมู่ 8 ตำบลขุนคอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการสำรวจปัญหามลพิษทางอากาศของชุมชน และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนแก้ไขปัญหามลพิษ พบว่า กลุ่มผู้นำชุมชน มีส่วนมากในการเก็บรวบรวมข้อมูล จปฐ. และการแสดงความคิดเห็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ร้อยละ 83.33 เท่า ๆ กันมีส่วนร่วมน้อย

ในเรื่องการร่วมปรึกษากับเพื่อนบ้านหรือเจ้าหน้าที่ หรือ ผู้นำชุมชนเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาสุขภาพในหมู่บ้านเมื่อสังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการเขียนแผนงาน พบว่า ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมน้อยเนื่องจากไม่มีความรู้ และ ประสบการณ์เกี่ยวกับการเขียนแผนมาก่อนแต่สามารถระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข และดำเนินการได้จึงควรให้ประชาชนเป็นผู้กำหนดแนวทางการวางแผนแก้ปัญหา โดยจัดฝึกอบรมผู้นำชุมชนให้มีความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาดังแต่การค้นหาปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนการดำเนินงาน และประเมินผลจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังหมู่บ้านอื่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างกว้างขวางต่อไปซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี วิชาคำ (2549)

นพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ และคณะ (2553) ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความรู้เรื่องขยะมูลฝอย และสิ่งแวดล้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา อาสาสมัครสาธารณสุข ประธาน และกรรมการชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจาก 3 ชุมชนจำนวน 60 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญได้แก่ปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยที่มีจำนวนมากขึ้นการบริหารจัดการที่ไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล ประชาชนขาดความรู้ขาดการจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้องในระดับครัวเรือน และ ปัญหาน้ำเน่าเสียในแม่น้ำคูคลอง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการแก้ไข และป้องกันปัญหานี้ในระดับตำบลกระบวนการศึกษาทำให้ชุมชนเรียนรู้ร่วมกันแต่ละชุมชนมีการดำเนินการแก้ไขปัญหaxyขยะมูลฝอยชัดเจน และ สอดคล้องกับบริบทของชุมชน โดยชุมชนเกาะลอยมีการจัดระบบการรวบรวมขยะในชุมชนเพื่อนำไปจุดเก็บขนของเทศบาลอย่างถูกต้อง และไม่เกิดมลพิษทางน้ำ ชุมชนป่าตองมีการดำเนินการธนาคารขยะ และ ชุมชนประดู่ชัยมีการคัดแยกขยะ และร่วมกันทำความสะอาดพื้นที่สาธารณสุขทุกเดือน และระดับการมีส่วนร่วมกับเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาในด้านดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชนสูงขึ้น

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2553) ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดโรงเรียนเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย และ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมด 225 คน ผลการ วิจัย พบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวม และรายด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล

นครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน

บัวพันธ์ ชันติ (2553) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหาร รวม 181 คน ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้าราชการครูมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิสมัย ปั้นน้อย (2553) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลบ้านบางพระ (ฉิ่งนาวิกอนุสรณ์) ศรีราชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ ผู้ปกครอง จำนวน 553 คน ผลการวิจัยสรุปได้คั้งนี้ 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลบ้านบางพระ (ฉิ่งนาวิกอนุสรณ์) ศรีราชาจำแนกผู้ปกครองตามระดับชั้นเรียนของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างประสบการณ์ที่บ้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโรงเรียน 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลบ้านบางพระ (ฉิ่งนาวิกอนุสรณ์) ศรีราชา จำแนกผู้ปกครองตามระดับชั้นเรียนของนักเรียน

ในภาพรวม และ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ ในภาพรวม 4 ด้าน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาแตกต่างกับผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ถ้าเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา และ ระดับชั้นประถมศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ส่วนผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัศึกษากับระดับชั้นอนุบาลศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างประสบการณ์ที่บ้าน และ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโรงเรียน

ดวงภรณ์ โดอนันต์ (2551) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษา ตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกมีจำนวน 250 คน โดยวิธีการสุ่มตามตารางการขึ้นทะเบียนเกษตรกร กลุ่มที่ 2 คัดเลือกเกษตรกรจาก กลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรกโดยการให้สมัครแบบจำกัดโควตาจำนวน 25 คน ผลการวิจัย พบว่า เกษตรกรที่มีความคาดหวังในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตรต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตรแตกต่างกันผลการทดสอบได้ค่า F Ratio = 3.29 และ ค่า P - value = 0.01 ดังนั้นระดับความคาดหวังในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตรจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตรสำหรับสภาพปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ เกษตรกรไม่เข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตรสำหรับโครงการนำร่องเพื่อแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมของเกษตรกรที่จัดทำขึ้นมีผลทำให้เกษตรกรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตร และได้แผนพัฒนาโครงการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

รพีพรรณ มงคลสังข์ (2549) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ประชากร ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ 184 แห่ง จำนวน 4,498 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการศึกษาตามความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวม พบว่าเห็นด้วยในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริหารงบประมาณอยู่ในระดับน้อยโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าสุดดังนี้ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ และ ด้านบริหารงบประมาณ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการมี

ส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิชาการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และ ด้านบริหารงบประมาณมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านวิชาการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านบริหารงบประมาณมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า ด้านบริหารงบประมาณมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ด้านบริหารงบประมาณมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สวิต ดวงจันทร์ (2548) ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี จำนวน 364 คน จากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มละ 52 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวม ร้อยละ 75.82 ไม่มีส่วนร่วมร้อยละ 24.18 เมื่อพิจารณาตามกระบวนการบริหาร พบว่ามีส่วนร่วมด้านการประสานงานมากที่สุดในขณะที่ไม่มีส่วนร่วมด้านการกระตุ้นการทำงานมากที่สุด 2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่แต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาการให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นการส่งเสริม และ สนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐ และ เอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และ ท้องถิ่น

และ การปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3.1) ควรจัดให้มีระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ทุกชุดที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการสถานศึกษา 3.2) สถานศึกษาควรจัดระบบ และเปิดโอกาส ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยสถานศึกษาควร ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 3.2.1) สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประชุมภาคเรียนละ 2 ครั้ง คือ ก่อนเปิดภาคเรียน 1 ครั้ง และ ก่อนปิดภาคเรียน 1 ครั้ง 3.2.2) ควรเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และ เสนอเรื่องราวต่าง ๆ ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างแท้จริงทุกครั้งที่มีการประชุม 3.2.3) ควรกำหนดปฏิทินการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และแจ้งวาระการประชุมพร้อม รายละเอียดให้คณะกรรมการศึกษาล่วงหน้าก่อนการประชุม 3.2.4) ควรกำหนดเวลาในการประชุม ให้เอื้อต่อกรรมการทุกฝ่ายเพื่อให้สามารถเข้าร่วมประชุมได้ทุกคน เช่น จัดประชุมในวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ เป็นต้น 3.3) สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกรรมการสถานศึกษา และชุมชน 3.4) ทางราชการควรกำหนดระเบียบเรื่องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง 3.5) สถานศึกษาควรดำเนินการ เพื่อให้ได้กรรมการสถานศึกษาที่มีความรู้ความ สามารถอย่างแท้จริงเข้ามาเป็นกรรมการ

วรรณ สุขนันทไส (2548) ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินงาน 2 ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการวิจัยเชิงสำรวจให้ได้ข้อความรู้ตาม วัตถุประสงค์ หลังจากนั้นจึงนำผลการวิจัยมาดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 โดยจัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษาคณะหนึ่งเพื่อวิพากษ์ และ ให้ข้อเสนอแนะต่อผลการวิจัยซึ่งมีวิธีการและ ผลการวิจัย ดังนี้การวิจัยระยะที่ 1 ประชากร คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 417 คน จาก 32 โรงเรียน โดยการวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมดผลการวิจัย พบว่า การจัดการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบทบาทหน้าที่โดยภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และ ของชาติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุดได้แก่การแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้เมื่อเปรียบเทียบกับ ระดับการมีส่วนร่วมตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษาแตกต่างกัน กล่าว คือ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันสำหรับปัญหาที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็น คือ คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีเวลามาร่วมประชุมขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์กับชุมชน และ โรงเรียนมีกิจกรรมมากแนวทางแก้ไข คือ จัดทำกำหนดการประชุมไว้ล่วงหน้าให้ชัดเจนจัดอบรมสัมมนาเสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ให้คณะกรรมการรับรู้ ผู้บริหารไปร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนการจัดกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกัน และ บุคลากรของโรงเรียนให้เกิดยึดโยงเห็นความสำคัญ ของคณะกรรมการการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างประเด็นคำถาม และ เสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเทพมงคลรังษี วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะต่อผลการวิจัยซึ่งคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาให้ความเห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีบทบาทในการเสนอความคิดเห็น และร่วมรับรู้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากกว่าบทบาทในการหารายได้ในส่วนของการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การร่วมกำหนดธรรมเนียมโรงเรียน และการจัดทำสารการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ฝ่ายโรงเรียนควรเป็นผู้ดำเนินการส่วนกรรมการสถานศึกษาควรเป็นเพียงผู้รับรู้ และให้ข้อเสนอแนะ เนื่องจากคณะกรรมการไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสำหรับเรื่องผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่ง คณะกรรมการเข้ามามีส่วนร่วมสูงมากเนื่องจากจากความผูกพัน และมีความรู้ลึกๆ เป็นเจ้าของโรงเรียนสำหรับแนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมมากขึ้นผู้วิจัยเสนอแนะว่า โรงเรียนควรกำหนดวันเวลาในการประชุมที่ชัดเจนไว้ล่วงหน้าควรจัดอบรมสัมมนาศึกษาดูงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการควรเสนอข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้คณะกรรมการทราบควรให้ความสำคัญ และให้เกิดประโยชน์ชวนมาร่วมงานตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังเสนอให้โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะกรรมการ โดยโรงเรียนควรให้เกิดให้กำลังใจจัดทำแผนภูมิแสดงบทบาทหน้าที่ พร้อมชื่อ และภาพถ่ายเพื่อประชาสัมพันธ์ให้รู้จักกันภายในสถานศึกษาจัดทำวารสารแนะนำคณะกรรมการให้ครู อาจารย์ นักเรียน และผู้ปกครอง นักเรียน ได้รู้จักสำหรับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

รุ่งทิวา เกษติ (2548) ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี จำนวน 223 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ในภาพรวม 12 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 10 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรจากภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งการสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นส่วนด้านที่มีส่วนร่วมระดับปานกลางที่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านเสนอแนวทาง และ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็กแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาแต่ละขนาดไม่มีความแตกต่างกัน 3. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารจัดการด้านวิชาการ การบริหารจัดการเรื่อง งบประมาณการบริหารจัดการงานบุคคล การบริหารทั่วไป พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองมีภาระกิจส่วนตัวมากไม่สามารถเข้าร่วมประชุมตามที่กำหนดได้ และ สถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และ ร่วมดำเนินการ ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาคควรกำหนดให้มีการประชุมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารงานกำหนดระยะเวลาการประชุมให้แน่นอนโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และ เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

พงษ์ศักดิ์ อันทรินทร์ (2548) ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนซึ่งทำหน้าที่เป็นครูวิชาการที่ปฏิบัติงานการวางแผนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 373 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม 4 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขั้นตอนการเตรียมการขั้นการวางแผน ขั้นตอนดำเนินงานตามแผน และขั้นตอนติดตามประเมินผล 2) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาในการมีส่วนร่วมที่มีความถี่มากที่สุด และแนวทางแก้ปัญหามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการแต่ละขั้นตอนมี ดังนี้ ขั้นตอนการเตรียมการมีปัญหาบุคลากรไม่ทราบวิธีการทำงานขาดความรู้ความเข้าใจในงานขั้นเตรียมการแนวทางแก้ไขปัญหาคือ จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียน ขั้นตอนการวางแผน มีปัญหาคือ โรงเรียนขาดข้อมูลในการวางแผนแนวทางแก้ไข คือ จัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนส่วนปัญหาขั้นตอน การดำเนินงานตามแผน คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามแผนแนวทางแก้ไข คือ แต่งตั้งคณะทำงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และ ผู้บริหารต้องนิเทศ ควบคุมกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด และขั้นตอนติดตามประเมินผลมีปัญหาในเรื่อง ขาดการติดตามผลงานไม่มีการประเมินผลงานหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว แนวทางแก้ไข คือ แต่งตั้งคณะทำงานในการประเมินผล

ประสาร แวงเพชร (2548) ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนซึ่งทำหน้าที่ครูวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี จำนวน 197 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมทั้ง 6 ขั้นตอนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขั้นตอนดำเนินงานตามแผน ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการจัดทำรายงานประจำปี ขั้นตอนตรวจสอบ และ ประเมินผล และ ขั้นตอนนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 และช่วงชั้นที่ 3 - 4 ไม่แตกต่างกัน 3) สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหามีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่พบมากที่สุดในแต่ละชั้นเรียงตามลำดับความถี่ 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหาในขั้นตอนการจัดทำรายงานประจำปี คือ ขาดข้อมูลสารสนเทศในการจัดทำรายงานประ-

จำปีแก้ไขโดยการจัดให้มีการรวบรวมผลการประเมินคุณภาพการศึกษา รองลงมาเป็นปัญหาในชั้น การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน คือ มักเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และ ครูวิชาการเท่านั้น แก้ไข โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาปรับปรุง งาน และปัญหาอันดับที่ 3 เป็นปัญหาในชั้นการวางแผน คือ ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลในการวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษา แก้ไขโดยคณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล และ สารสนเทศของสถานศึกษา

อุษา ศรีชัย (2547) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ระยอง ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 341 คน ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) คณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรวมรายด้าน และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการปฏิบัติตามโครงการอยู่ ในระดับมาก 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ระยองที่มีเพศ และอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติส่วนคณะกรรมการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับ 0.01 และคณะกรรมการที่มีสถานภาพต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับ 0.05 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง มีปัญหา การมีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ไม่มีเวลาเข้าไปมีส่วนร่วมแผนงาน/โครงการไม่ชัดเจนขาดแนวทางปฏิบัติขาดการติดตามงานอย่าง ต่อเนื่องคณะกรรมการไม่ทราบปัญหาแท้จริง สถานศึกษาไม่ทำรายงานผลการศึกษาให้ คณะกรรมการทราบ และ ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ ควรจัด อบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาควรให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นควรมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา และ ควรให้ทุกฝ่ายช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา

บำรุง วรผล (2546) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานในการดำเนินงานป้องกัน และ แก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด จันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำนวน 209 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดนโยบาย และ ด้านการดำเนินงาน

อยู่ในระดับมากด้านการวางแผน ด้านการสนับสนุน และ ด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานศึกษา และประเภทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเขตที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประเภทแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรินดา อธิธาเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาด้าน การเตรียมการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจเลือกยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในห้วงสามปี ด้านการจัดทำร่างแผนพัฒนา และด้านการจัดทำรายละเอียด โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนา 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการจัดโครงการสนองยุทธศาสตร์” ได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ของคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดเป็นกรอบของการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จะเป็นบุคลากรทุกสายงานทุกระดับของคณะผลิตกรรมการเกษตร โดยผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อย ๆ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างได้ตามสะดวกตามประสบการณ์ของผู้วิจัย (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544: 123) ประชากรของคณะผลิตกรรมการเกษตร ทั้งหมด 230 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำกำหนดที่ร้อยละ 25.00 (ฉัตร ชำชอง อ่างใน รุ่ง ศิริสัตยลักษณ์, 2547) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ 52 คน แต่ผู้ศึกษาได้จัดทำ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทั้งสิ้น 155 คน ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่ 74 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากการตรวจสอบความตรง (Validity) และตรวจสอบความเที่ยง (สุวิมล ติรกาพันธ์, 2546: 271) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในแบบเครื่อง

มือที่สร้างขึ้น พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่า 0.72 จึงถือได้ว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรง

เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานต้นสังกัด

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 15 ข้อคำถามในลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ระบุว่ามีส่วนร่วม หรือ ไม่มีส่วนร่วม

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมความต้องการที่สนองยุทธศาสตร์ได้ทั้งหมด 5 ด้านด้วยกันคือ ความต้องการด้านการผลิตบัณฑิต จำนวน 8 ข้อ ความต้องการด้านการวิจัยและนวัตกรรม จำนวน 7 ข้อ ความต้องการด้านการบริการวิชาการแก่สังคมจำนวน 7 ข้อ ความต้องการด้านการดำรงศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติจำนวน 7 ข้อ และความต้องการด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ นำเสนอโดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตลอดจนนำเสนอปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้ผู้วิจัยได้ใช้ประกอบการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้นสังกัด ฯลฯ และคำถามปลายเปิด ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าสถิติอื่น ๆ
2. การวิเคราะห์ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การกำหนดค่าคะแนน และหลักเกณฑ์การวัดระดับตัวแปร

วิเชียร เกตุสิงห์ (2543: 59) ได้กล่าวไว้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบสอบถาม เป็นการทำวิจัยโดยใช้ มาตรฐานวัดแบบไลเคอร์สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และ การวัดตัวแปร ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบสอบถามความต้องการ

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

เกณฑ์ตัดสินระดับความต้องการ ที่มีต่อ การเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 1.00	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.01 – 2.00	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.01 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแปลงค่าเฉลี่ยความต้องการ ให้เป็นค่าร้อยละได้ดังนี้

คะแนน 0.00 – 1.00	มีค่าเท่ากับ	0 - 20 %
คะแนน 1.01 – 2.00	มีค่าเท่ากับ	21 - 40 %
คะแนน 2.01 – 3.00	มีค่าเท่ากับ	41 - 60 %
คะแนน 3.01 – 4.00	มีค่าเท่ากับ	61 - 80 %
คะแนน 4.01 – 5.00	มีค่าเท่ากับ	81 - 100 %

ข้อมูลทฤษฎี

เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ระยะเวลาของการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เดือนมิถุนายน - ตุลาคม 2551 รวม 5 เดือน

กิจกรรม	ระยะเวลาการวิจัย				
	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.
1. จัดเตรียมเอกสาร/ศึกษาเอกสาร	✓	✓			
2. จัดทำแบบสอบถาม		✓			
3. ส่งแบบสอบถามและสัมภาษณ์			✓		
4. รวบรวมแบบสอบถาม			✓	✓	
5. บันทึกข้อมูลและประมวลผล				✓	✓
6. จัดทำรายงานผลการวิจัย					✓

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วม และความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์” นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

อธิบายข้อมูลในตารางด้วยจำนวน และร้อยละเสนอไว้ในตาราง 1 ถึง ตาราง 3

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์อธิบายข้อมูลในตารางด้วยจำนวน และร้อยละเสนอไว้ในตาราง 4

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์อธิบายข้อมูลในตารางด้วยจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประการ เสนอไว้ในตาราง 5 ถึง ตาราง 9

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอธิบายข้อมูลในตารางด้วยจำนวน ร้อยละเสนอไว้ในตาราง 10

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	38	51.35
หญิง	36	48.65
รวม	74	100.00
2. อายุ		
24 ปี	1	1.40
25 ปี	2	2.70
26 ปี	1	1.40
27 ปี	4	5.40
28 ปี	6	8.10
29 ปี	3	4.10
30 ปี	1	1.40
32 ปี	1	1.40
33 ปี	2	2.70
34 ปี	5	6.80
35 ปี	1	1.40
36 ปี	1	1.40
37 ปี	4	5.40
38 ปี	2	2.70
40 ปี	2	2.70
42 ปี	1	1.40
44 ปี	2	2.70
45 ปี	5	6.80
46 ปี	1	1.40

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
47 ปี	6	8.10	
48 ปี	2	2.70	
49 ปี	3	4.10	
51 ปี	1	1.40	
52 ปี	1	1.40	
53 ปี	2	2.70	
54 ปี	3	4.10	
55 ปี	2	2.70	
56 ปี	4	5.40	
57 ปี	2	2.70	
58 ปี	2	2.70	
59 ปี	1	1.40	
รวม	74	100.00	
การแบ่งช่วงอายุ			
21 – 30 ปี	18	24.32	
31 – 40 ปี	18	24.32	
41 – 50 ปี	20	27.04	
51 – 60 ปี	18	24.32	
รวม	74	100.00	
SD. = 10.68	Range = 35	Min = 24	Max = 59
3. วุฒิการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	8.11	
ปริญญาตรี	29	39.19	
ปริญญาโท	21	28.38	
ปริญญาเอก	18	24.32	
รวม	74	100.00	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 51.35 เป็นเพศชาย ส่วนร้อยละ 48.65 เป็นเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 44 – 53 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.08 รองลงมา มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 24 – 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.38 และร้อยละ 18.92 มีช่วงอายุ 54 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 39.19 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 28.38 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ส่วนร้อยละ 8.11 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ		2.70
สายบริหาร	2	41.89
สายวิชาการ	31	8.11
สายสนับสนุน	6	
พนักงานมหาวิทยาลัย		10.81
สายวิชาการ	8	9.46
สายสนับสนุน	7	12.16
พนักงานราชการ	9	
ลูกจ้าง		5.41
ลูกจ้างประจำ	4	9.46
ลูกจ้างชั่วคราว	7	
รวม	74	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 ปี	1	1.40
2 ปี	3	4.10
3 ปี	5	6.80
4 ปี	4	5.40
5 ปี	3	4.10
6 ปี	5	6.80

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7 ปี	3	4.10
8 ปี	3	4.10
9 ปี	3	4.10
11 ปี	1	1.40
12 ปี	2	2.70
13 ปี	3	4.10
14 ปี	2	2.70
15 ปี	1	1.40
16 ปี	1	1.40
17 ปี	2	2.70
18 ปี	1	1.40
19 ปี	1	1.40
20 ปี	1	1.40
22 ปี	2	2.70
23 ปี	3	4.10
24 ปี	2	2.70
25 ปี	3	4.10
26 ปี	4	5.40
27 ปี	2	2.70
28 ปี	3	4.10
29 ปี	2	2.70
30 ปี	1	1.40
31 ปี	1	1.40
32 ปี	2	2.70
33 ปี	2	2.70
34 ปี	1	1.40
36 ปี	1	1.40
รวม	74	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การแบ่งช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 – 10 ปี	30	40.54
11 – 20 ปี	15	20.27
21 – 30 ปี	22	29.73
31 – 40 ปี	7	9.46
รวม	74	100.00
SD. = 10.50	Range = 35	Min = 1
		Max = 36

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการสายวิชาการคิดเป็นร้อยละ 41.89 รองลงมา มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 12.16 และ ร้อยละ 2.70 มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการสายบริหาร ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 21.62 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 18.92 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี และร้อยละ 8.11 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงานต้นสังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานเลขาธิการคณะ	24	32.43
ภาควิชาเทคโนโลยีทางสัตว์	14	18.92
ภาควิชาพืชสวน	13	17.57
ภาควิชาพืชไร่	9	12.16
ภาควิชาอารักขาพืช	4	5.41
โครงการหลักสูตรภูมิสังคม	3	4.05
ภาควิชาทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม	2	2.70
ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร	2	2.70
โครงการหลักสูตร SLUSE	2	2.70
โครงการหลักสูตรเกษตรเคมี	1	1.35
รวม	74	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงาน
เลขานุการคณะคิดเป็นร้อยละ 32.43 รองลงมา สังกัดภาคเทคโนโลยีทางสัตว์คิดเป็นร้อยละ 18.92
และร้อยละ 1.35 สังกัดโครงการหลักสูตรเกษตรเคมี

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำ โครงการสนองยุทธศาสตร์

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์	ระดับความต้องการ	
	มี n (%)	ไม่มี n (%)
1. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาเหตุของปัญหาสำหรับนำมาจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานของท่านหรือไม่	38 51.35	36 48.65
2. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำมาจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	33 44.59	41 55.41
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงการยุทธศาสตร์หรือไม่	40 54.05	34 45.95
4. ท่านมีส่วนร่วมในการนำเสนอโครงการเพื่อนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติงานประจำปีหรือไม่	41 55.41	33 44.59
5. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	31 41.89	43 58.11
6. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการดำเนินโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	30 40.54	44 59.46
7. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านหรือไม่	54 72.97	20 23.03

ตาราง 4 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์	ระดับความต้องการ	
	มี n (%)	ไม่มี n (%)
8. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงานโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	37 50.00	37 50.00
9. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	43 58.11	31 41.89
10. ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวม และจัดเก็บข้อมูลของโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	35 47.30	39 52.70
11. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ในหน่วยงานของท่านหรือไม่	36 48.65	38 51.35
12. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการสนองยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือไม่	37 50.00	37 50.00
13. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อพัฒนากลยุทธ์สำหรับการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	34 45.95	40 54.05
14. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และเป้าหมายกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	38 51.35	36 48.65
15. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกิจกรรม และขั้นตอนการบริหารโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่	37 50.00	37 50.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ มากที่สุด ในเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 72.97 รองลงมา คือ เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการฯ” คิดเป็นร้อยละ 58.11 และร้อยละ 40.54 ซึ่งมีค่าน้อยที่สุด คือ เรื่อง

“การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการดำเนินโครงการ
สนองยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำ
โครงการสนองยุทธศาสตร์

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเข้าสู่กระบวนการ
จัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการผลิตบัณฑิต

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
1. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะจัดทำโครงการส่งเสริม การผลิตบัณฑิตสาขาวิทยา ศาสตร์เพิ่มมากขึ้นตามที่ กพร.กำหนดในระดับใด	24 32.43	30 40.54	17 22.97	2 2.70	1 1.35	4.00 มาก	0.89
2. ท่านมีความต้องการให้คณะ จัดทำโครงการฯเพื่อการ บริหารจัดการในการผลิต บัณฑิตในระดับบัณฑิต ศึกษาระดับใด	28 37.84	27 36.49	16 21.62	3 4.05	0 0.00	4.08 มากที่สุด	0.87
3. ท่านมีความต้องการให้คณะ จัดทำโครงการฯ เพื่อศึกษา ความเป็นไปได้ในการปรับ ปรุงหลักสูตรเดิมหรือสร้าง หลักสูตรใหม่ในระดับใด	21 28.38	38 51.35	13 17.57	2 2.70	0 0.00	4.05 มากที่สุด	0.76

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
4. ท่านมีความต้องการให้คณะ จัดทำโครงการศึกษาดูงาน การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย และโครงการตามแนว พระราชดำริในระดับใด	21 28.38	31 41.89	15 20.27	2 2.70	5 6.76	3.82 มาก	1.09
5. ท่านมีความต้องการให้ คณะจัดทำโครงการ สัมมนาวิชาการระดับ บัณฑิตศึกษาในระดับใด	18 24.32	33 44.59	22 29.73	1 1.35	0 0.00	3.92 มาก	0.77
6. ท่านมีความต้องการให้คณะ จัดทำโครงการเพิ่มคุณภาพ บัณฑิตในระดับใด	31 41.89	33 44.59	9 12.16	1 1.35	0 0.00	4.27 มากที่สุด	0.73
7. ท่านมีความต้องการให้คณะ จัดทำโครงการสร้าง เครือข่ายเพื่อบัณฑิตมีงาน ทำในระดับใด	26 35.14	34 45.95	12 16.22	2 2.70	0 0.00	4.14 มากที่สุด	0.78
8. ท่านมีความต้องการให้คณะ จัดทำโครงการเพื่อศึกษา ภาวะความต้องการตลาด แรงงานของบัณฑิตเกษตร ในระดับใด	34 45.95	27 36.49	11 14.86	2 2.70	0 0.00	4.26 มากที่สุด	0.81
รวม	ค่าเฉลี่ย	4.07	SD.	0.84	แปลผล	มากที่สุด	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการผลิตบัณฑิต โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.40 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุดคือ เรื่อง “ให้คณะจัดทำโครงการเพิ่มคุณภาพบัณฑิต”คิดเป็นร้อยละ 85.40 รองลงมาคือ เรื่อง “ให้คณะจัดทำโครงการเพื่อศึกษาภาวะความต้องการตลาดแรงงานของบัณฑิตเกษตร” คิดเป็นร้อยละ 85.20

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการวิจัย และนวัตกรรม

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
1. ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการเพื่อพัฒนานักวิจัยไปสู่ระดับชาตินานาชาติในระดับใด	36 48.65	30 40.54	6 8.11	1 1.35	1 1.35	4.34 มากที่สุด	0.80
2. ท่านมีความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทิศทางการวิจัยในระดับใด	22 29.73	32 43.24	19 25.68	1 1.35	0 0.00	4.00 มาก	0.83
3. ท่านมีความต้องการเข้าร่วมโครงการแสวงหาทุนเพื่อการวิจัยในและต่างประเทศในระดับใด	17 22.97	33 44.59	19 25.68	5 6.67	0 0.00	3.84 มาก	0.86
4. ท่านมีความต้องการมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยและงานตีพิมพ์ในระดับใด	12 16.22	27 36.49	22 29.73	10 13.51	3 4.05	3.47 มาก	1.05

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
5. ท่านมีความต้องการขอสนับสนุนงบประมาณเพื่อการตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติในระดับใด	17 22.97	31 41.89	15 20.27	10 13.51	1 1.35	3.72 มาก	1.01
6. ท่านมีความต้องการเป็นนักวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือสิทธิบัตรในระดับใด	20 27.03	26 35.14	21 28.38	3 4.05	4 5.41	3.74 มาก	1.07
7. ท่านมีความต้องการเข้าร่วมสร้างหลักเกณฑ์เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ในระดับใด	19 25.67	31 41.89	19 25.68	4 5.41	1 1.35	3.85 มาก	0.92
รวม	ค่าเฉลี่ย	3.97	SD.	0.88	แปลผล	มาก	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์คำถามพบว่า ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการวิจัย และนวัตกรรม โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.40 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุดคือ เรื่อง “ให้คณะจัดทำโครงการเพื่อพัฒนานักวิจัยไปสู่ระดับชาติ และนานาชาติ” คิดเป็นร้อยละ 86.80 รองลงมาคือ เรื่อง “ความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย” คิดเป็นร้อยละ 80.00

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
1. ท่านมีความต้องการเป็น ผู้นำในการสร้างฐานเรียนรู้ ทางการเกษตรระดับชาติ ในระดับใด	18 24.32	29 39.19	22 29.73	3 4.05	2 2.70	3.78 มาก	0.95
2. ท่านมีความต้องการมีส่วน ร่วมในการสร้างรายได้และ ประโยชน์จากการบริการ วิชาการแก่ชุมชนในระดับ ใด	21 28.38	31 41.89	19 25.68	3 4.05	0 0.00	3.95 มาก	0.84
3. ท่านมีความต้องการที่จะมี ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ ความรู้และเป็นผู้ให้บริการ ความรู้จากฐานเรียนรู้และ แหล่งอื่น ๆ ในระดับใด	23 31.08	32 43.24	17 22.97	2 2.70	0 0.00	4.03 มากที่สุด	0.81
4. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะเป็นหน่วยงานผู้ประ สานงานและสร้างเครือข่าย บริการวิชาการในระดับใด	27 36.49	33 44.59	12 16.22	2 2.70	0 0.00	4.15 มากที่สุด	0.79
5. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะเป็นหน่วยงานที่ แสวงหาแหล่งทุนเพื่อ พัฒนาการบริการวิชาการ แก่ชุมชนในระดับใด	31 41.89	29 39.19	13 17.57	1 1.35	0 0.00	4.22 มากที่สุด	0.78

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
6. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะจัดโครงการฯ พัฒนา การบริการวิชาการแก่ ชุมชนในระดับใด	28 37.84	34 45.95	10 13.51	1 1.35	1 1.35	4.18 มากที่สุด	0.82
7. ท่านมีความต้องการที่จะเข้า ร่วมโครงการศึกษางาน การพัฒนาการบริการวิชา การแก่ชุมชน ในและ ต่างประเทศในระดับใด	29 39.19	27 36.49	16 21.62	1 1.35	1 1.35	4.11 มากที่สุด	0.88
รวม	ค่าเฉลี่ย	3.96	SD.	0.89	แปลผล	มาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์คำถามพบว่า ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อ การเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.20 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการ มากที่สุดคือ เรื่อง “ให้คณะเป็นหน่วยงานที่แสวงหาแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการบริการแก่ชุมชน” คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาคือ เรื่อง “ให้คณะจัดโครงการฯพัฒนาการบริหารวิชาการแก่ชุมชน” คิดเป็นร้อยละ 83.60

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการดำรงศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
1. ท่านมีความต้องการเข้าร่วมเป็นผู้กำหนดแผนฟื้นฟูและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม	19 25.68	32 43.24	21 28.38	1 1.35	1 1.35	3.91 มาก	0.85
2. ท่านมีความต้องการให้คณะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นในระดับใด	23 31.1	29 39.2	19 15.70	3 4.05	0 0.00	3.97 มาก	0.86
3. ท่านมีความต้องการในการมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจในการรักษาประเพณีและศิลปวัฒนธรรมในคณะในระดับใด	17 22.97	35 47.30	21 28.38	1 1.35	0 0.00	3.92 มาก	0.75
4. ท่านมีความต้องการเข้าร่วมโครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นในระดับใด	21 28.38	36 48.65	17 22.97	0 0.00	0 0.00	4.05 มากที่สุด	0.72
5. ท่านมีความต้องการเป็นผู้จัดทำโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั้งเดิมในระดับใด	11 14.86	38 51.35	21 28.38	2 2.70	2 2.70	3.73 มาก	0.85

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
6. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะเป็นผู้หาแหล่งทุนเพื่อ สนับสนุนกิจกรรมตามประ เพณีในระดับใด	19 25.68	32 43.24	18 24.32	4 5.41	1 1.35	3.86 มาก	0.91
7. ท่านมีความต้องการเข้าร่วม กิจกรรมการรณรงค์ให้ นักศึกษา บุคลากรและชุม ชนตระหนักในคุณค่าของ วัฒนธรรมและทรัพยากร ธรรมชาติในระดับใด	20 27.03	38 51.35	14 18.92	2 2.70	0 0.00	4.03 มากที่สุด	0.76
รวม	ค่าเฉลี่ย	3.99	SD.	0.83	แปลผล	มาก	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการดำรงศิลปวัฒนธรรมและรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.80 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุดคือ เรื่อง “เข้าร่วมโครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิม และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น” คิดเป็นร้อยละ 81.00 รองลงมาคือ เรื่อง “เข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์ให้นักศึกษา บุคลากรและชุมชนตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ” คิดเป็นร้อยละ 80.60

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
1. ท่านมีความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับใด	19 25.68	34 45.95	21 28.38	0 0.00	0 0.00	3.97 มาก	0.74
2. ท่านมีความต้องการให้คณะกรรมการตามนโยบายและแนวทางหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีในระดับใด	29 39.19	32 43.24	12 16.22	1 1.35	0 0.00	4.20 มากที่สุด	0.76
3. ท่านมีความต้องการให้คณะกรรมการเพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับใด	35 47.30	31 41.89	7 9.46	1 1.35	0 0.00	4.35 มากที่สุด	0.71
4. ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในระดับใด	37 50.00	29 39.19	6 8.11	2 2.70	0 0.00	4.36 มากที่สุด	0.75
5. ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีระดับการศึกษา ความรู้และทักษะที่สูงขึ้นในระดับใด	31 41.89	35 47.30	6 8.11	2 2.70	0 0.00	4.28 มากที่สุด	0.73

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
6. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะพัฒนาระบบการเงิน และการเบิกจ่ายที่มีประ- สิทธิภาพ และรวดเร็วใน ระดับใด	36 48.65	31 41.89	7 9.46	0 0.00	0 0.00	4.39 มากที่สุด	0.66
7. ท่านมีความต้องการให้คณะ สนับสนุนงบประมาณเพื่อ การศึกษาต่อและทำผลงาน ทางวิชาการและวิชาชีพใน ระดับใด	31 41.89	35 47.30	8 10.81	0 0.00	0 0.00	4.31 มากที่สุด	0.66
8. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะมีโครงการจัดสภาพ แวดล้อมการทำงานและ นันทนาการที่ดีในระดับใด	27 36.49	36 48.65	11 14.86	0 0.00	0 0.00	4.22 มากที่สุด	0.69
9. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ เรียนการสอนและการ ปฏิบัติงานในระดับใด	38 51.35	31 41.89	4 5.41	1 1.35	0 0.00	4.43 มากที่สุด	0.66
10. ท่านมีความต้องการที่จะ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภาระงานในระดับใด	40 54.05	31 41.89	2 2.70	1 1.35	0 0.00	4.49 มากที่สุด	0.62

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม					\bar{X} แปลผล	SD.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
11. ท่านมีความต้องการให้คณะ สนับสนุนให้มีการศึกษา ดูงานในและต่างประเทศใน ระดับใด	37 50.0	22 29.73	13 17.57	2 2.70	0 0.00	4.27 มากที่สุด	0.85
12. ท่านมีความต้องการให้ คณะสร้างระบบแรงจูงใจ ในการทำงานที่ชัดเจน และ มีความเที่ยงธรรมในระดับ ใด	47 63.51	23 31.08	3 4.05	1 1.35	0 0.00	4.57 มากที่สุด	0.64
13. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะจัดทำโครงการศึกษา ต้นทุนการผลิตบัณฑิตและ งานฟาร์มในระดับใด	31 41.89	34 45.95	7 9.45	2 2.70	0 0.00	4.27 มากที่สุด	0.75
14. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะจัดประชา สัมพันธ์ หลักสูตรและกิจกรรมของ คณะในระดับใด	37 50.00	32 43.24	4 5.41	1 1.35	0 0.00	4.42 มากที่สุด	0.66
15. ท่านมีความต้องการที่จะให้ คณะจัดทำโครงการเพื่อ ศึกษาระบบการลดขั้นตอน การทำงานในระดับใด	33 44.59	32 43.24	7 9.46	2 2.70	0 0.00	4.30 มากที่สุด	0.75
รวม	ค่าเฉลี่ย	4.32	SD.	0.71	แปลผล	มากที่สุด	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.40 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุด คือ เรื่อง “ให้คณะสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเที่ยงธรรม” คิดเป็นร้อยละ 91.40 รองลงมาคือ เรื่อง “ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน” คิดเป็นร้อยละ 89.80

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ศึกษา	ระดับความต้องการ			
	Mean	%	SD.	แปลผล
1. ด้านการผลิตบัณฑิต	4.07	81.40	0.84	มากที่สุด
2. ด้านการวิจัย และนวัตกรรม	3.97	79.40	0.88	มาก
3. ด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน	3.96	79.20	0.89	มาก
4. ด้านการสร้างสรรค์วัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ	3.99	79.80	0.83	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	4.32	86.40	0.71	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ใน 5 ประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความต้องการใน ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.40 รองลงมาคือ ด้านการผลิตบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 81.40 ส่วน ด้านการดำรงศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 79.80 ด้านการวิจัย และนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 79.40 สุดท้ายคือด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 79.20

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรค

และข้อเสนอแนะ

ตาราง 11 แสดงข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ไม่แสดงความคิดเห็น	56	75.70
ด้านการผลิตบัณฑิต			
1	คณะกรรมการทำการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานว่า ต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางเกษตรมากน้อยเพียงใด	1	1.35
2	คณะกรรมการเพิ่มคุณภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงานได้จริง	1	1.35
ด้านการวิจัย และนวัตกรรม			
1	คณะกรรมการให้การสนับสนุนพัฒนานักวิจัยไปสู่ระดับนานาชาติ	1	1.35
2	คณะกรรมการจะรับฟังความคิดเห็น และให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วม ในการกำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย	1	1.35
3	คณะกรรมการมีการสร้างแรงจูงใจแก่นักวิจัยให้มากขึ้นกว่าเดิม	1	1.35
ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน			
1	คณะกรรมการหาแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาการเกษตรแก่ชุมชน ให้มาก	1	1.35
2	คณะกรรมการพัฒนา และเผยแพร่วิชาการแก่ชุมชนให้มาก	1	1.35
3	คณะกรรมการจัดผู้ประสานงาน และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ กับชุมชน	1	1.35
ด้านการธำรงศิลปวัฒนธรรม และ รักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ			
	-ไม่มีความคิดเห็น	0	0.00
ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ			
1	คณะกรรมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ชัดเจน และมีความ เป็นธรรม	7	9.45
2	คณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน	3	4.05
รวม		74	100.00

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีผู้เสนอความคิดเห็น ด้านการผลิตบัณฑิต คือ เรื่อง “คณะกรรมการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานว่าต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาทาง เกษตรมากน้อยเพียงใด” และเรื่อง “คณะกรรมการเพิ่มคุณภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงานได้จริง” มี ค่าเท่ากับ คิดเป็นร้อยละ 1.35 ด้านการวิจัย และนวัตกรรม เรื่อง “คณะกรรมการให้การสนับสนุนพัฒนา นักวิจัยไปสู่ระดับนานาชาติ” เรื่อง “คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็น และให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วม ในการกำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย” และเรื่อง “คณะกรรมการสร้างแรงจูงใจแก่นักวิจัยให้มากขึ้นกว่าเดิม” มีค่าเท่ากับ คิดเป็นร้อยละ 1.35 ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน เรื่อง “คณะกรรมการหา แหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาการเกษตรแก่ชุมชนให้มากขึ้น” เรื่อง “คณะกรรมการพัฒนา และเผยแพร่วิชาการแก่ ชุมชนให้มากขึ้น” และเรื่อง “คณะกรรมการจัดผู้ประสานงาน และสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับชุมชน” มี ค่าเท่ากับ คิดเป็นร้อยละ 1.35 ด้านการบริการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรื่อง “คณะกรรมการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเป็นธรรม” คิดเป็นร้อยละ 9.45 และเรื่อง “คณะกรรมการ จัดสรรอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงาน” คิดเป็นร้อยละ 4.05 ส่วนด้านการธำรงศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ได้แสดงความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 75.70 ไม่ได้แสดงความคิดเห็นใด ๆ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วม และความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์” โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เป็นส่วน ๆ ตามแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 51.35 เป็นเพศชาย ส่วนร้อยละ 48.65 เป็นเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 44-53 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.08 รองลงมา มีอายุระหว่าง 24-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.38 ส่วนร้อยละ 18.92 มีอายุ 54 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.38 และร้อยละ 8.11 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 41.89 รองลงมา มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 12.16 ส่วนร้อยละ 2.70 เป็นข้าราชการสายบริหาร เรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.62 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.92 ส่วนร้อยละ 8.11 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 32.43 สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะ รองลงมา สังกัดภาคเทคโนโลยีทางสัตว คิดเป็นร้อยละ 18.92 ส่วนร้อยละ 1.35 สังกัดโครงการหลักสูตรเกษตรเคมี

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ มากที่สุด ในเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน” คิดเป็นร้อยละ 72.97 รองลงมาคือเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการสนองยุทธศาสตร์” คิดเป็นร้อยละ 58.11 ส่วนร้อยละ 40.54 คือเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการดำเนินโครงการสนองยุทธศาสตร์”

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการ สมองยุทธศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.40 เรื่อง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุด คือเรื่อง “ให้คณะจัดทำโครงการเพิ่มคุณภาพบัณฑิต” คิดเป็นร้อยละ 85.40 และรองลงมาคือเรื่อง “ให้คณะจัดทำโครงการเพื่อศึกษาภาวะความต้องการ ตลาดแรงงานของบัณฑิตเกษตร” คิดเป็นร้อยละ 85.20

ด้านการวิจัย และ นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.40 เรื่อง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุดคือเรื่อง “ให้คณะจัดทำโครงการเพื่อพัฒนานักวิจัยไปสู่ ระดับชาติและนานาชาติ” คิดเป็นร้อยละ 86.80 รองลงมาคือเรื่อง “ความต้องการมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย” คิดเป็นร้อยละ 80.00

ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.20 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุดคือเรื่อง “ให้คณะเป็นหน่วยงานที่แสวงหาแหล่งทุน เพื่อพัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน” คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาคือเรื่อง “ให้คณะจัด โครงการฯพัฒนาการบริหารวิชาการแก่ชุมชน” คิดเป็นร้อยละ 83.60

ด้านการสร้างศิลปวัฒนธรรม และ รักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.80 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุดคือเรื่อง “ความต้องการเข้าร่วม โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น” คิดเป็นร้อยละ 81.00 รองลงมาคือเรื่อง “เข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์ให้นักศึกษา บุคลากร ชุมชน ตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ” คิดเป็นร้อยละ 80.60

ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 86.40 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุดคือเรื่อง “ให้คณะสร้างระบบแรงจูงใจ ใน การทำงานที่ชัดเจน และมีความเที่ยงธรรม” คิดเป็นร้อยละ 91.40 รองลงมาคือเรื่อง “ให้ มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน” คิดเป็นร้อยละ 89.80

ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการ สมองยุทธศาสตร์ใน 5 ประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำ โครงการสมองยุทธศาสตร์ในด้านการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.40 รองลงมา มีระดับความต้องการในด้านการผลิตบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 81.40 ส่วนร้อยละ 79.80 คือ ด้านการสร้างศิลปวัฒนธรรม และรักษา ระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ รองลงมาคือ ด้านการวิจัย และนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 79.40 สุดท้ายด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 79.20

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็น โดยแบ่งเป็นด้าน ๆ ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต มีดังนี้

1. คณะควรทำการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานว่าต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาของนักศึกษาทางเกษตรมากน้อยเพียงใด

2. คณะควรเพิ่มคุณภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงานได้จริง

ด้านการวิจัย และนวัตกรรม มีดังนี้

1. คณะควรให้การสนับสนุนพัฒนานักวิจัยไปสู่ระดับนานาชาติ

2. คณะควรจะรับฟังความคิดเห็น และให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมในการกำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย

3. คณะควรมีการสร้างแรงจูงใจแก่นักวิจัยให้มากขึ้นกว่าเดิม

ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน มีดังนี้

1. คณะควรมหาแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาการเกษตรแก่ชุมชนให้มาก

2. คณะควรพัฒนา และเผยแพร่วิชาการแก่ชุมชนให้มาก

3. คณะควรจัดผู้ประสานงาน และสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับชุมชน

ด้านการธำรงศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แสดงความคิดเห็น

ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. คณะควรจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน

2. คณะควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเป็นธรรม

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแต่ละระดับในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ต้องการวิจัยถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละระดับในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยเฉพาะคณะผลิตกรรมการเกษตร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ที่มีจำนวน และร้อยละของการเข้าร่วมกิจกรรมที่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50.00 เรียงลำดับจากมากไปน้อย จำนวน 6 อันดับ (9 ข้อคำถาม จาก 15 ข้อคำถาม) ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ร้อยละ 72.97 คือ “มีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน” มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการมีส่วนร่วม ที่ นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546: 4) ได้กล่าวไว้คือ “การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาคฯ” นับได้ว่าได้มีส่วนร่วมในการโครงการนั้นๆ แล้ว แต่หากพิจารณาถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมจะพบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นเพียง 1 ใน 4 ขั้นตอนเท่านั้น (การเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ: Implementation) หากต้องการให้การมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด สมบูรณ์แบบมากที่สุด จะต้องร่วมกันพิจารณาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้การดำเนินการครบทั้ง 4 ขั้นตอน อันประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ (Decision Making) 2) การดำเนินการ (Implementation) 3) ผลประโยชน์ (Benefits) และ 4) การประเมินผล (Evaluation) (ศิริพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2544)

อันดับที่ 2 ร้อยละ 58.11 คือ “การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการฯ”

อันดับที่ 3 ร้อยละ 55.41 คือ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอโครงการเพื่อนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติงานประจำปี

อันดับที่ 4 ร้อยละ 54.05 คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ พบว่า การที่บุคลากรของคณะผลิตกรรมการเกษตร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อนำไปปฏิบัติหรือด้วยวัตถุประสงค์อื่นใด ก็เป็นไปตามความคิดที่ อาร์นสไตน์ (Arnstein) ได้กล่าวไว้ถึงลักษณะเป็นรูปของบันไดการมีส่วนร่วม (Participation Ladder) 8 ขั้น ซึ่งนับได้ว่าอยู่ขั้นที่ 5 ขึ้นแสดงความคิดเห็น

(Placation) นั่นเองนอกจากนี้การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะสอดคล้องกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ในระดับที่ 2 ว่าด้วย “การมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น การปรึกษาหารือทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการและนำข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ไปใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย การตัดสินใจและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน”

อันดับที่ 5 ร้อยละ 51.35 ระดับการมีส่วนร่วมเท่ากัน ใน 2 ข้อ ได้แก่ 5.1) มีส่วนร่วมในการค้นหาเหตุของปัญหาสำหรับนำมาจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงาน และ 5.2) มีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และเป้าหมายกิจกรรมโครงการ พบว่า ในการค้นหาเหตุของปัญหานั้น เป็นไปตามที่ พรพรรณ ทรัพย์ไพบุลย์กิจ และคณะ (2543) ได้ศึกษาวิจัยไว้ คือ การใช้ประสบการณ์ในการพัฒนาตั้งแต่การค้นหาปัญหาจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน และสามารถถ่ายทอด ความรู้ไปยังหมู่บ้านอื่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างกว้างขวางต่อไป ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และเป้าหมายนั้น ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) ได้กล่าวไว้ว่าการปรับเปลี่ยนนั้นจะเป็นประโยชน์ของการบริหารงานในองค์กรคือ ช่วยให้ระบุนถึงโอกาส และช่องทางในการดำเนินงานในอนาคตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

อันดับที่ 6 ร้อยละ 50.00 ระดับการมีส่วนร่วมเท่ากัน ใน 3 ข้อ ได้แก่ 6.1) มีส่วนร่วมในการร่วมแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงาน โครงการสนองยุทธศาสตร์ 6.2) มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานนำเสนอโครงการฯ และ 6.3) มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกิจกรรมและขั้นตอนการบริหารโครงการฯ ผลของการมีส่วนร่วม ผู้ศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญในแต่ละประเด็นย่อยและพบว่า ในข้อ 6.1) การมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงาน โครงการสนองยุทธศาสตร์ นั้น ชินรัตน์ สมสืบ (2542) ได้กล่าวไว้แล้วว่า เป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติจะต้องเชื่อว่าจะแก้ไขปัญหานั้นจะต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองได้ด้วย ในข้อ 6.2) การมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานนำเสนอโครงการฯ นั้น จะพบว่าในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการบริหารในรูปแบบใดก็ตาม จำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องทำรายงานเพื่อนำเสนอไว้เป็นหลักฐานหรือเอกสารอ้างอิงต่อไปในอนาคต ทั้งนี้อาจจะถูกควบคุมด้วยมาตรฐานการประกันคุณภาพของ สมศ. และ สกอ. ที่จะต้องประจักษ์แจ้งหรือสืบค้นได้ถึงหลักฐานการปฏิบัติงานจริง ฉะนั้น จึงจะพบว่าในทุกหน่วยงานในปัจจุบันนี้ อาจจะกล่าวได้ว่าทุกคนเกือบที่จำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าวนี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ให้ข้อมูล ผู้ตรวจสอบข้อมูล หรือผู้นำเสนอข้อมูล ในรูปแบบต่าง ๆ กันไปนั่นเอง ในข้อ 6.3) มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกิจกรรมและขั้นตอนการบริหารโครงการฯ ผลของการมีส่วนร่วม การดำเนินการการมีส่วนร่วมหากจะนำเสนอให้ถึงขั้นตอนการปรับปรุงกิจกรรมหรือขั้นตอนการบริหารโครงการฯ ได้นั้นจะต้องผ่านการประเมินผลโครงการฯต่าง ๆ มาก่อน และนำผลสรุปที่ได้จากการประเมินโครงการนำมาใช้ปรับปรุงซึ่งจะต้อง

เป็นตามวงจร Deming ที่ ชนิกานต์ เรียร์สูตร (2551) กล่าวไว้ในขั้นตอน A = Act = การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน ทั้งนี้อาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้างหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่คืออยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีกและสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการในปีต่อไป โดยจะพิจารณาขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้หากเป็น กรณีแรกก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำเป็นมาตรฐานพร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิมหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิมหรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้แต่ถ้าหากเป็น กรณีที่สองซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะทำอย่างไรต่อไป เช่น การมองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้การใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิมหรือการขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ และท้ายที่สุดคือ การเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

2. ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มีระดับความต้องการในการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ 1) ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการผลิตบัณฑิต 3) ด้านการธำรงศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ 4) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 5) ด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน (ตาราง 10)

ความต้องการฯ อันดับที่ 1 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (ตาราง 9) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน และทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก หรือใหญ่ก็ตามไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาล หรือเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมาเป็นอันดับหนึ่งเสมอซึ่งสอดคล้องกับที่ รัตนา เชาว์ปรีชา (2549) ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารนั้นจะต้องประกอบด้วยกลยุทธ์หลายประการด้วยกันและหนึ่งในหลาย ๆ กลยุทธ์ที่ รัตนา เชาว์ปรีชา กล่าวไว้ คือ “การบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ” นั่นเอง โดยเฉพาะอย่างคณะผลิตกรรมการเกษตรที่บุคลากรในสังกัดได้ชี้ประเด็นของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่ตนเองต้องการมากที่สุด เป็นเรื่องของการสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเที่ยงธรรม คิดเป็นร้อยละ 91.40 จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญ และตระหนักเพราะนั่นหมายถึงขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด และผลที่ได้รับในที่สุดจะเป็นเรื่อง ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังงานวิจัยที่ ทักษพล ชรรณรังสี (2548) ได้ศึกษาไว้ พบว่า ระบบแรงจูงใจเป็น

เครื่องมือที่จะแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำในการกระจายแพทย์ และยังเป็นเครื่องที่ข้าราชการแพทย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นมากขึ้นจะพบระบบแรงจูงใจมักจะถูกให้ความสำคัญเฉพาะประเภทแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Incentive) ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วระบบแรงจูงใจมีทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าตัวเงิน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังพบว่าในการบริหารราชการของคณะกรรมการการเกษตรคงใช้ และยึดการบริหารในรูปแบบเดิม ๆ ซึ่งถือปฏิบัติกันมานานหากจะต้องปรับเปลี่ยนแก้ไข หรือพัฒนาให้เป็นไปการบริหารราชการแบบใหม่ได้นั้นจะต้องใช้เวลาและความกล้าหาญ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับของ คณะกรรมการการเกษตรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ก็ตาม ฉะนั้นจึงไม่แปลกหากจะพบ “วัฒนธรรมการไม่กล้าแสดงออก” ปรากฏอยู่ในรูปแบบการบริหารของคณะกรรมการการเกษตร

ความต้องการฯ อันดับที่ 2 ด้านการผลิตบัณฑิต (ตาราง 5) มหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นสถาบัน การศึกษาที่เป็นแหล่งผลิตบัณฑิต คณะกรรมการการเกษตรเป็นคณะในสังกัดของมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิต คือ ต้องการได้บัณฑิต “มีความรอบรู้ในวิชาการมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ โดยสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ในการประกอบอาชีพ ได้ด้วยความขยัน อดทน สู้งาน มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพอย่างสุจริต” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยฯ ในด้านความต้องการของบุคลากรของคณะที่ต้องการให้คณะ “ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพิ่มคุณภาพบัณฑิต” คิดเป็นร้อยละ 85.40 นอกจากนี้บุคลากรยังมีความต้องการให้คณะ “จัดทำโครงการเพื่อศึกษาภาวะความต้องการของตลาดแรงงานของบัณฑิต” คิดเป็นร้อยละ 85.20 จะเห็นได้ว่าความต้องการของบุคลากรคณะการผลิตกรรมการเกษตรนั้น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ของคณะฯ ที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 1.8. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา “การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการการเกษตร ได้มีการจัดทำหลักสูตรใหม่ปรับปรุง และ พัฒนาหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมภายนอก” นอกจากนี้ยังพบความต้องการที่บุคลากรคณะการผลิตกรรมการเกษตรให้ข้อเสนอแนะไว้ในแบบสอบถาม “ต้องการให้พัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีให้ดีขึ้นทั้งทักษะการทำงานและด้านวิชาการ” อย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต พบว่า ในระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2549 นายจ้าง หรือผู้ประกอบการมีระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่อยู่ในระดับสูงมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถทางวิชาการที่เหมาะสมกับงานความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการทำงาน และความอดทน สู้งาน มีคุณธรรม และ จริยธรรมในวิชาชีพ ดังปรากฏในตาราง

ตาราง 12 แสดงผลการสำรวจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา

คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา	ปีการศึกษา				
	2545	2546	2547	2548	2549
ความรู้ความสามารถทางวิชาการเหมาะสมกับงาน	82.00	84.00	89.00	92.75	92.75
ความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการทำงาน	74.00	82.00	90.50	90.25	92.25
ความอดทน สู้งาน มีคุณธรรม และจริยธรรมในวิชาชีพ	87.00	89.00	93.75	84.00	86.00
คะแนนเฉลี่ย	81.00	85.00	91.08	89.00	90.33

ที่มา: รายงานแผนยุทธศาสตร์ คณะผลิตกรรมการเกษตร

แผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ทั้งนี้เมื่อศึกษาเพิ่มเติมจะเห็นว่าเป็นความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตรที่จะมีประโยชน์มาก คือ “โครงการสร้างเครือข่ายเพื่อบัณฑิตมีงานทำ” คิดเป็นร้อยละ 82.80 เพราะการสร้างเครือข่ายนั้นเป็นส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ของหลักการของแผนยุทธศาสตร์ที่ 7 ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่จะส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาระบบราชการไทยให้ก้าวเข้าสู่การบริหารราชการยุคใหม่ที่มีการบริหารราชการในระบบเปิดที่ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมให้มีทิศทางและแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนของ ก.พ.ร. จึงกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “สร้างระบบราชการที่มีกระบวนการบริหารราชการที่เป็นประชาธิปไตยซึ่งยอมรับ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานเป็นหุ้นส่วนเครือข่าย และร่วมการตรวจสอบผลการดำเนินงาน”

ความต้องการฯ อันดับที่ 3 ด้านการชำระศิลปวัฒนธรรม และรักษาระบบนิเวศน์ของทรัพยากรธรรมชาติ (ตาราง 8) เป็นความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ของคณะผลิตกรรมการเกษตรในอันดับที่ 3 จาก 5 ประเด็นยุทธศาสตร์หลักที่เน้น คือ 1) ความต้องการเข้าร่วมโครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิม และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 81.00 2) ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์ให้นักศึกษา บุคลากร และชุมชนตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 80.60 พิจารณาจาก

2 ข้อ จะพบความสอดคล้องว่าเป็นระดับความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological Needs) หรือความต้องการที่เป็นความปรารถนา (Acquired Needs) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่รวมกันเป็นสังคมจึงมีความต้องการและการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน และพึ่งพาอาศัยกัน ในสังคม ความต้องการเป็นความปรารถนาจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเรียนรู้จากการตอบสนองต่อวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อมของจิตวิทยา เศรษฐกิจ และ มัทนียา สมมิ (2545) คณะผลิตกรรมการเกษตร ได้ตระหนักถึงประเด็นยุทธศาสตร์นี้อย่างชัดเจนจึงได้กำหนดเป็นพันธกิจของคณะฯ ในข้อ 4 ว่าด้วย “ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเกษตรไทยธำรงไว้ซึ่งศาสนา และประเพณีที่ดีงาม” และข้อ 6 ว่าด้วยการ “ปลูกจิตสำนึกแก่สังคมในการอนุรักษ์ และห่วงใยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

ความต้องการฯ อันดับที่ 4 ด้านการวิจัย และนวัตกรรม (ตาราง 6) โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 79.40 อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4 จาก 5 ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดนโยบายหลักไว้สำหรับทุกมหาวิทยาลัย 4 ประการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยแม่โจ้ก็ได้กำหนดไว้เป็นนโยบายในการดำเนินงานเช่นกัน งานวิจัยจึงภารกิจที่สำคัญอีกประการที่บุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตรมีความต้องการเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อย่อย จะพบว่าเป็นความต้องการในระดับมากที่สุด ในเรื่อง “ให้คณะจัดทำโครงการเพื่อพัฒนานักวิจัยไปสู่ระดับชาติและนานาชาติ” คิดเป็นร้อยละ 86.80 รองลงมาเป็นระดับความต้องการระดับมากทุกหัวข้อ เช่น “ความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทิศทาง การวิจัย” คิดเป็นร้อยละ 80.00 เรื่อง “ความต้องการเข้าร่วมสร้างหลักเกณฑ์เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่นักวิจัยรุ่นใหม่” คิดเป็นร้อยละ 77.00 เป็นต้น จากความต้องการมีส่วนร่วมข้างต้นของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร เป็นเรื่องที่เป็นได้มากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ (พ.ศ. 2551 - 2553) ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในบทสรุปสำหรับผู้บริหารยุทธศาสตร์การวิจัยภาคเหนือ (พ.ศ. 2550 - 2552) ที่มองว่ากลุ่มจังหวัดภาคเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดเชียงใหม่ พิษณุโลก ลำปาง และจังหวัดอื่น ๆ มีศักยภาพ และความพร้อมด้านการวิจัยเป็นที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีความพร้อมในการผลิตบุคลากรในด้านต่าง ๆ เนื่องจากมีการจัดการระบบการศึกษาในหลากหลายแขนงวิชา ทำให้มองเห็นศักยภาพของบุคลากรที่จะเข้ามา มีบทบาทผลักดันและมีส่วนร่วมในการจัดการพัฒนา และแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะการวิจัย และพัฒนาทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ การบริหารจัดการ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ได้รวมตัวเป็นเครือข่ายเพื่อการวิจัย และพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ ส่วนวิธีการที่จะให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นคงจะต้องพิจารณาในรายละเอียดกันไป นอกจากนี้ ผลจาก

การศึกษา และข้อเสนอแนะ พบว่า บุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตรมีความต้องการ และ มีส่วนร่วมในการขอเพิ่ม และขยายทุนวิจัยให้มากกว่าขึ้นกว่าเดิมซึ่งรวมถึงการจัดสรรงบประมาณดำเนินการในแต่ละปี ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับภารกิจที่มอบหมาย ทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้จากการบริหารส่วนกลางด้วยจากโจทย์ข้างต้นทำให้มองเห็นภาพโดยรวมคือ บุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร ยังคงยืนยันระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอีก ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารขององค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในแง่ของงบประมาณ บุคลากรตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งหมดนี้เป็นความจริงที่สอดคล้องกัน และหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะประโยชน์ที่ได้จะเป็นประโยชน์ที่ตอบสนองการจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ตามที่ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานหันมาให้ความสนใจอย่างแท้จริงในเรื่องขององค์กรมากขึ้น
2. กระตุ้นให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาอุปสรรคตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และเตรียมมาตรการรองรับไว้ล่วงหน้าอันเป็นการลดความเสี่ยง และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร
3. ช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของการทำงานอย่างชัดเจนขึ้น และมองเห็นภาพของการพัฒนางานในอนาคต
4. ช่วยระบุถึงโอกาส และช่องทางในการดำเนินงานในอนาคตให้การปรับเปลี่ยนทิศทาง และภารกิจงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม
5. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทิศทาง และการดำเนินงานตลอดจนความคาดหวังต่าง ๆ
7. ช่วยก่อให้เกิดการประสานงาน และบูรณาการทางความคิดการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์กร

ความต้องการฯ อันดับที่ 5 ด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน (ตาราง 7) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.20 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในระดับมากที่สุด ในหัวข้อ “ที่จะให้คณะเป็นหน่วยงานที่แสวงหาแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน” คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมา เป็นระดับความต้องการระดับมาก ประกอบด้วย

“ความต้องการที่จะให้คณะจัด โครงการฯ พัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน” คิดเป็นร้อยละ 83.60 เรื่อง “ความต้องการที่จะให้คณะเป็นหน่วยงานผู้ประสานงาน และสร้างเครือข่ายบริการวิชาการ” คิดเป็นร้อยละ 83.00 เรื่อง “ความต้องการที่จะเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานการพัฒนาระบบบริการวิชาการแก่ชุมชนใน และต่างประเทศ” คิดเป็นร้อยละ 82.2 เป็นต้น หากจะกล่าวไปแล้ว มหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นมหาวิทยาลัยที่เข้าถึงประชาชนได้มากที่สุดอีกสถาบันหนึ่งด้วยพื้นฐานการเป็นมหาวิทยาลัยที่เริ่มต้นด้วยการบุกเบิกพัฒนาพื้นที่ทำการเกษตรเมื่อกว่า 70 ปีที่ผ่านมา อีกทั้งมหาวิทยาลัย ยังมีหน่วยงานให้บริการวิชาการสู่ชุมชนอย่างเป็นทางการเพื่อตอบสนองความสนใจและความต้องการของเกษตรกรประชาชนผู้สนใจ เพื่อจะได้นำไปใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนอกจากนั้นยังจัดให้สาขาวิชาต่างๆ ที่ใช้จัดการเรียนการสอนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน นักศึกษาทุกระดับจากสถาบันการศึกษาภาครัฐ และภาคเอกชนได้เข้ามาเยี่ยมชมศึกษาดูงานกิจการ หรือเพื่อการฝึกฝนทักษะ ไปปรับใช้อย่างเหมาะสม โดยมีคณาจารย์ผู้สอน และ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาในสาขาวิชาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ จึงทำให้ความต้องการมีส่วนร่วมในด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็นความต้องการอันดับสุดท้ายใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ จากธรรมชาติของมหาวิทยาลัยก็สามารถตอบได้แล้วว่ามหาวิทยาลัย หรือคณะ ดำเนินกิจกรรมโครงการอะไรที่สนองยุทธศาสตร์แต่อย่างไรก็ตามในความต้องการที่บุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตรต้องการนั้น เป็นเรื่องที่ต้องการให้ “คณะเป็นหน่วยงานที่แสวงหาแหล่งทุนเพื่อพัฒนาบริการวิชาการแก่ชุมชน” มากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความพร้อม และศักยภาพของบุคลากรที่พร้อมจะบริการวิชาการแก่ชุมชน แต่งบประมาณนั้นอาจจะยังไม่เพียงพอในการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของคณะฯ และอีกประการก็เป็นเรื่องของความต้องการ “ให้คณะจัด โครงการฯ พัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน” ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าการกระจายการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะมีเครื่องมือที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกๆ ฝ่ายลงสู่คณะตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของอรุณี เวียงแสง และคณะ (2548)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ในครั้งนี้ทำให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารและบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร ในด้านต่างๆ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้า บุคลากรของคณะยังมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำโครงการสนอง

ยุทธศาสตร์ไม่มากพอและยังมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการสนองยุทธศาสตร์น้อยมาก จึงขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้บริหารคณะผลิตกรรมการเกษตร ดังนี้คือ

1. ควรให้ความสำคัญในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในทุกชั้นตอน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกสายงานทุกระดับเข้าร่วมโครงการดังกล่าว และควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อจะได้เกิดการขยายความรู้ออกไปอย่างกว้างขวาง
2. ควรจัดทำโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีเป็นประจำทุกปี เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกสายงานทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ และผู้บริหารก็จะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในทุกสายงานทุกระดับว่า ต้องการให้ผู้บริหารคณะพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขและเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานในด้านใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะอย่างมีคุณภาพ
3. ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ในระดับคณะซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของบุคลากรทุกสายงานทุกระดับ เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังช่วยถ่วงกรองข้อมูลให้มีความถูกต้องด้วย
4. ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินการในส่วนหนึ่งของโครงการสนองยุทธศาสตร์ได้เฉพาะและมีจำนวนพอเพียงกับภาระงานหลักที่คณะรับผิดชอบ
5. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานโครงการสนองยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง และมีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการสนองยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อช่วยให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าต่อคณะอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาในส่วนของความร่วมมือและความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปควรจะศึกษาในส่วนของแนวคิด และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์เพิ่มเติมด้วย

2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ เพื่อจะได้เกิดการพัฒนาคุณภาพของการจัดทำโครงการให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของคณะได้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป นอกจากจะใช้แบบสอบถามแล้ว ควรที่จะปรับปรุงวิธีการหาข้อมูลโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้พูดคุยแสดงความคิดเห็นมากขึ้นและเป็นการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

- กรรมิการ์ พงษ์สนธิ, ชวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์ และ ประพิมพ์ พุทธรักษ์กุล. 2541. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กมลวรรณ เปรมเกษม. 2551. “การจัดแผนและดัชนีวัดความสำเร็จ”. เอกสารประกอบการประชุมฯ โดย สำนักแผนสถาบันฝ่ายนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยพายัพ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2551 “ขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งข้อมูล http://www.m-society.go.th/document/news/news_1277.doc (18 มีนาคม 2551).
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. 2547. มติชนรายวัน [ระบบออนไลน์] (16 มิถุนายน) แหล่งที่มา <http://kromchol.rid.go.th/reform/Strategy-new.doc> (20 กันยายน 2552).
- จรัสศรี วิชาคำ. 2549. “การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่ากกแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.krusu.com/contents/essay_public_docs/detail_esay.asp?id=300 (9 กุมภาพันธ์ 2551).
- ฉัตร ช่างอง. 2526. Sample size. อ้างใน รุจ ศิริสัตย์ลักษณ์. (2547, พศจิกายน). การออกแบบการวิจัย. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.niparat.co.th/0000reserch.ppt>
- ฉัตยาพร เสมอใจ และ มัทนียา สมมิ. 2545. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชนิกันต์ เขียรสูตร. 2551. “วงจร PDCA คือ อะไร?”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งข้อมูล http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com_content&task=view&id=137&Itemid=68 (11 มิถุนายน 2551).
- ชินรัตน์ สมสืบ. 2542. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราษ.
- ฐานี จองเจน (พระ). 2544. การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบทในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ดวงภรณ์ ไตอนันต์. 2551. การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการจัดทำแผนพัฒนาโครงการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา ตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ฉะเชิงเทรา: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2543. “การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management)”. ใน
รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสน
ศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2548. “การกระจายแพทย์ทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมภายใต้ระบบหลักประกัน
สุขภาพถ้วนหน้า”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://library.hsri.or.th/abs/
res/hs1158t.doc](http://library.hsri.or.th/abs/res/hs1158t.doc) (9 สิงหาคม 2552).
- ทิพวัลย์ ทันทา. 2546. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็กในการดำเนินงาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดเลย. เลข: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธนากร ผดุงเวียง. 2551. ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ. อุบลราชธานี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธรรณู ภาครูป. 2545. ความต้องการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการพัฒนา
ท้องถิ่น: กรณีศึกษาคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเลย. เลข:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีระพงษ์ แก้วหาญชัย. 2544. กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น:
คลังนานาวิทยา.
- นพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ, แสนภัสสนันท์ ลิ้มสันติธรรม. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการ
ความรู้เรื่องของมูลฝอยและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. 2538. แนวทางในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- _____. 2542. การสื่อสาร - รณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์เน้นการ
เจาะจงกลุ่มและมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: ไร่เขียว.
- _____. 2546. แนวทางในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. เชียงใหม่:
598 Print.
- บัวพัน ขันดี. 2551-2553. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระเกษเขต 4. อุบลราชธานี:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- เบญจรงค์ แสงสุกาว. 2553. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
อุบลราชธานี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บำรุง วรผล. 2546. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี. จันทบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประสาร แพงเพชร. 2548. การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. กาญจนบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปรินดา อธิศิตาเวทย์. 2550. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- แผนปฏิบัติงานประจำปีคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2549.
แผนปฏิบัติงานประจำปีคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2550.
แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)
แผนยุทธศาสตร์คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2550-2554.
- พงษ์ศักดิ์ อินทรินทร์. 2546-2548. การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. กาญจนบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พรพรรณ ทร์พย์ไพบูลย์กิจ, ชุศรี วงษ์เครือวัลย์ และ ครุณี ทาษะติ. 2543. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนแก้ไขปัญหายาสุภาพอนามัย บ้านท่ามะโก้ หมู่ 8 ตำบลขุนคอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต ฤทธิจรรู. 2544. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏพระนคร.
- พิสมัย ปั่นน้อย. 2553. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลบ้านบางพระ (ฉิ่งนาวิกอนุสรณ์) ศรีราชา. ฉะเชิงเทรา: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รพีพรรณ มงคลสังข์. 2549. การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. บุรีรัมย์: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- รัตน์า เชาว์ปรีชา. 2549. “การมีส่วนร่วม”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.itie.org/eqi/-27k> (23 กรกฎาคม 2552).
- รุ่งทิวา เกษดี. 2548. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สุพรรณบุรี. กาญจนบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ลัดดา โปษยะพิสัยฐ์. 2544. ความต้องการและความพึงพอใจในข่าวสารทางเศรษฐกิจที่ได้รับจาก
 สื่อโทรทัศน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณา สุขนันทพัศ. 2548. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. กาญจนบุรี:
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วันชัย โกลละสุด. 2550. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
http://subweb2.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1 (31 พฤษภาคม 2552).
- วันชัย วัฒนศัพท์. 2546. “การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร” บรรยายในการสัมมนานายจ้าง
 และลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ เรื่อง ระบบทวิภาคีกับการแก้ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ วันที่
 6-8 มีนาคม 2546 โรงแรมพญาพิมานเตอร์ เมืองพญา ชลบุรี จัดโดย กองรัฐวิสาหกิจ
 สัมพันธ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2546. การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล.
 กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สร ปิ่นอักษรสกุล. 2548. การดำเนินโครงการที่มีผลกระทบต่อด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมกับการมี
 ส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ: เอ.พี.กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์.
- ศรีประภา สีหไกร. 2548. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สวิต ดวงจันทร์. 2546-2548. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. กาญจนบุรี: วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- สุจิต บุญบงการ. 2547. เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) รุ่น 45 ประจำปีงบประมาณ 2547 วิทยาลัยมหาดไทย ในหัวข้อเรื่อง “ยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” วันจันทร์ที่ 24 พฤษภาคม 2547. [ระบบออนไลน์]
- สุรยุทธ รุทธกาญจน์. 2550. ความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี. ขอนแก่น: การศึกษาอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แหล่งที่มา <http://www.stabundamrong.go.th/sam/sam%2038.doc> (25 มิถุนายน 2550).
- สุวิมล ตีรกานันท์. 2546. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณณี แสงกระจ่าง. 2545. ความต้องการพัฒนาความรู้ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรุณี เวียงแสง, ตฤวัตร์ พานิชเจริญ, วราลักษณ์ ไชยทัต และ นัยนา หวายคำ. 2548. การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส) พิษณุโลก ออฟเซต.
- อุษา ศรีชัย. 2547. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง. จันทบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุไรรัตน์ บุตรตะกะ. 2551. ความต้องการการพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของประชาชนและครอบครัว : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. ขอนแก่น: การศึกษาอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

และคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปรัชญา

มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อุดหนุน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐานวิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการทางการเกษตร (Center of Excellence in Agriculture) ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้วิทยาศาสตร์ชีวิต (Life Sciences) เชิงบูรณาการ สร้างและถ่ายทอดนวัตกรรมสู่ชุมชนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการมืออาชีพ ที่มีคุณภาพทั้งทางทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

- วัตถุประสงค์
1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สามารถผลิตบัณฑิตที่อุดมด้วยปัญญา อุดหนุน สู้งาน มีคุณธรรมและและจริยธรรมที่ดั่งามสามารถเป็นผู้ประกอบการที่มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
 2. เพื่อให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีผลงานวิจัยในด้านการพัฒนานวัตกรรม และองค์ความรู้วิทยาศาสตร์ชีวิต เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และถ่ายทอดสู่ชุมชนและสังคม
 3. เพื่อให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เชิงบูรณาการของคนทุกระดับ เป็นแหล่งค้นคว้า และรวบรวมองค์ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
 4. เพื่อมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นศูนย์กลางของการศึกษาที่มีความร่วมมือทางวิชาการ สถาบันและองค์กรด้านการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้ง เป็นศูนย์กลางเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ด้านการพัฒนาในประเทศเขตอนุภาคลุ่มน้ำโขง
 5. เพื่อให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความสามารถในการพึ่งตนเองทั้งด้านงบประมาณ และการบริการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใส

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นทางด้าน การเกษตร วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน
2. ขยายโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกระดับ
3. สร้างและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทาง การเกษตร และวิทยาศาสตร์ประยุกต์เพื่อการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม
4. ขยายบริการวิชาการและความร่วมมือในระดับประเทศและนานาชาติ
5. พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการเกษตร เพื่อเป็นที่พึ่งของ ตนเองและสังคม
6. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
7. สร้างและพัฒนา ระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความ โปร่งใสในการบริหารงาน

คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

คณะผลิตกรรมการเกษตร ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ.2518 ได้เริ่มเปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรี ทก.บ. (เทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต) เป็นคณะแรก จำนวน 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาพืชไร่ สาขาวิชาพืชสวนประดับ และสาขาวิชาสัตวปีก โดยมีนักศึกษาเข้ารับการศึกษ จำนวน 90 คน

ปัจจุบัน คณะฯ ได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ภาควิชา 2 สำนักงาน โครงการหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา 2 โครงการ (ข้อมูลปีงบประมาณ 2551) ได้แก่

1. ภาควิชาพืชไร่
2. ภาควิชาพืชสวน
3. ภาควิชาอารักขาพืช
4. ภาควิชาเทคโนโลยีทางสัตว
5. ภาควิชาทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม
6. ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร
7. สำนักงานเลขานุการคณะ
8. สำนักงานกิจการพิเศษ
9. โครงการหลักสูตรการใช้ที่ดินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

10. โครงการหลักสูตรการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน

โดยภาควิชาทั้ง 6 ภาควิชา ได้เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีระยะเวลาการศึกษา 2 ปี และ 4 ปี จำนวน 7 หลักสูตร เปิดสอนระดับปริญญาโท จำนวน 8 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร รวมทั้งหมด 16 หลักสูตร

สำนักงานเลขานุการคณะ ทำหน้าที่บริหารและดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในคณะ ประกอบด้วย งานบริหารและธุรการ งานนโยบายและแผน งานคลังและพัสดุ งานบริการการศึกษา และงานบริการวิชาการและวิจัย

สำนักงานกิจการพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินงานในโครงการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและกิจการพิเศษสำคัญต่าง ๆ คือ โครงการคืนชีวิตกล้วยไม้ไทยสู่ไพรพฤกษ์ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการจัดระบบนิเวศวิทยา และตกแต่งบริเวณ ที่ประทับ พระตำหนักคอดยุง จังหวัดเชียงราย โครงการอนุรักษ์สภาพป่าพื้นที่ อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

ปณิธาน

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อการพัฒนาการเกษตร และสังคมไทยอย่าง

ยั่งยืน

ปรัชญา

คุณธรรม ปัญญา ใฝ่รู้ สู้งาน เลิศวิชาการเกษตร

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่ความเป็นเลิศในศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร”

พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. วิจัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการเกษตร
3. บริการวิชาการอย่างทั่วถึง สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเกษตรไทย ชำรงไว้ซึ่งศาสนาและประเพณีที่ดีงาม
5. สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาที่สร้างประโยชน์แก่สังคมและสร้างความเข้มแข็งให้

นักศึกษา

6. ปลูกจิตสำนึกแก่สังคมในการอนุรักษ์และวางแผนทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ที่ 1

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม
2. เป็นผู้นำในการวิจัยด้านการเกษตร
3. เป็นศูนย์บริการวิชาการทางด้านการเกษตร
4. ชำรงไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ
5. เป็นผู้นำในการบริหารจัดการและประกันคุณภาพของคณะ

รายละเอียดของเป้าประสงค์ ตามภารกิจได้มีการกำหนดไว้ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม

พัฒนาบัณฑิตของคณะผลิตกรรมการเกษตรให้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. มีจริยธรรมและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
3. มีวิจรรย์ญาณ
4. มีเจตคติและความสามารถในการศึกษาต่อเนื่อง
5. สามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้
6. มีศิลปะในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

นโยบายด้านการผลิตบัณฑิต

เป้าหมายอาจารย์

1. อาจารย์มีคุณภาพทางวิชาการสูงมีความรู้ลุ่มลึกและสามารถบูรณาการกับศาสตร์อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. อาจารย์มีความรู้ดีด้านภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีหรือสื่อการศึกษาซึ่งช่วยงานสอนอย่างมีประสิทธิภาพสูง
3. อาจารย์ผลิตสื่อการสอนใน CD-ROM ซึ่งสนับสนุนการเรียนของนักศึกษา แบบ E - Learning และ Self - Access
4. อาจารย์ทุกคนทำงานวิจัย คุณภาพดีทั้งแบบเดี่ยวและแบบชุด โครงการตามทิศทางการวิจัยของประเทศ
5. ผลงานวิชาการและวิจัยของอาจารย์อยู่ในระดับสากล ซึ่งนำชื่อเสียงมาสู่ตนเอง คณะและมหาวิทยาลัย
6. อาจารย์รักและใส่ใจในอาชีพการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม มีความเต็มใจทำงานให้คณะและมหาวิทยาลัย

เป้าหมายนักศึกษา

1. นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่มีความรู้สึกที่ดีต่อความเอาใจใส่ของอาจารย์และคณะ โดยภาพรวม ได้รับประสบการณ์ที่ดีมากทั้งด้านวิชาการและชีวิตจากการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างนักศึกษาและอาจารย์

2. ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงทั้งด้านวิชาการ และเป็นผู้มีคุณภาพจิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้

3. บัณฑิตสามารถหางานทำได้ทันที มีความสามารถทางด้านการภาษาต่างประเทศ และการใช้เทคโนโลยีเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบการ

4. สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่คณะ ในชีวิตการทำงานและการศึกษาต่อของบัณฑิต

เป้าหมายด้านการวิจัย

1. อาจารย์ทุกคนทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ ทำแบบลุ่มลึกและแบบบูรณาการ

2. ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่ทุกปี ในระดับประเทศและนานาชาติ

3. งานวิจัยของอาจารย์ สนับสนุนการเปิดหลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอก เป็นเป้าหมายหลักและสร้างองค์ความรู้ในด้านการเกษตรให้เป็นเลิศ

4. มีการร่วมมือทำการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป้าหมายด้านบริการวิชาการ

1. ส่งเสริม และ พัฒนาศูนย์เรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น/ชาติ/นานาชาติ

2. ส่งเสริมให้มีการนำองค์ความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อบูรณาการองค์ความรู้

เป้าหมายด้านการสร้างไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม และ ทรัพยากรธรรมชาติ

1. อาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษาของคณะตระหนักถึงความสำคัญของศิลปะ วัฒนธรรม และ ทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยความภาคภูมิใจ

2. อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาของคณะรักษา และเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรม ให้ผู้สนใจและสืบทอดต่อไป

เป้าประสงค์ที่ 5 เป็นผู้นำในการบริหารจัดการ และประกันคุณภาพ

เป้าหมายด้านการบริหารจัดการ

1. ปรับโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว
2. บุคลากรของคณะมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจมากขึ้น

4. สภาพแวดล้อมได้รับการพัฒนาให้สะอาดน่าอยู่และปลอดภัย

5. ระบบงานฟาร์มของคณะได้รับการพัฒนาในเชิงธุรกิจ

เป้าหมายการพัฒนาคณะ และ บุคลากร

1. พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายที่สนองต่อนโยบายการพัฒนาประเทศและตลาดแรงงาน

2. คณาจารย์ในคณะมีคุณภาพและชื่อเสียงในระดับประเทศและนานาชาติ

3. ส่งเสริมให้บุคลากรของคณะ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นทำงานเพื่อพัฒนาคณะอย่างเต็มที่

เป้าหมายด้านการเงิน และ งบประมาณ

1. จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับแผนงาน โครงการ ตามนโยบายของคณะ

2. มีการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่วางไว้

3. ดำเนินการตามแผนต่าง ๆ ให้สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

4. สนับสนุนให้ภาควิชาต่าง ๆ หารายได้เพิ่มขึ้น



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การมีส่วนร่วม และความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ โดยใคร่ขอข้อมูลจากท่านดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

หัวข้อในแบบสอบถามนี้ได้นำมาจากตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และแผนยุทธศาสตร์ คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และแผนยุทธศาสตร์คณะผลิตกรรมการเกษตร ที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้ผนวกตัวบ่งชี้ของ ก.พ.ร. และ ส.ม.ศ. เข้าด้วยกัน เพื่อให้ง่ายต่อการจัดทำกลยุทธ์ งาน/โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับ พันธกิจของหน่วยงาน

สำหรับข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฯ นี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรภายในคณะฯ สำหรับปีงบประมาณ 2552 และปีถัดไป สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียหายหรือมีข้อผูกพันใดๆ ต่อตัวท่าน โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ เนื่องจากการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ข้อมูลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของคณะมา ณ โอกาสนี้

สุปราณี เทวรักษ์พิทักษ์

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- 1.1. ชาย 1.2. หญิง

2. อายุ ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 3.1.ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.2. ปริญญาตรี
 3.3.ปริญญาโท 3.4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพการทำงาน

- 4.1.ข้าราชการ สายบริหาร สายวิชาการ สายสนับสนุน
 4.2. พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สายสนับสนุน
 4.3. พนักงานราชการ
 4.4. ลูกจ้าง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปี

6. หน่วยงานต้นสังกัด

- ภาควิชาพืชไร่ ภาควิชาพืชสวน
 ภาควิชาอารักขาพืช สำนักงานเลขานุการคณะ
 ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร ภาควิชาเทคโนโลยีทางสัตว์
 ภาควิชาทรัพยากรดิน และสิ่งแวดล้อม โครงการหลักสูตร SLUSE
 โครงการหลักสูตรภูมิสังคม โครงการหลักสูตรเกษตรเคมี

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามระดับการมีส่วนร่วมของท่าน

ลำดับ ที่	รายการ	การมีส่วนร่วม	
		มี	ไม่มี
1	ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาเหตุของปัญหาสำหรับนำมาจัดทำโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานของท่านหรือไม่		
2	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำมาจัดทำโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์หรือไม่		
3	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์หรือไม่		
4	ท่านมีส่วนร่วมในการนำเสนอโครงการเพื่อนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติงานประจำปีหรือไม่		
5	ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณในการจัดทำโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์หรือไม่		
6	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการดำเนินโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์หรือไม่		
7	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านหรือไม่		
8	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ไขปัญหากจากการดำเนินงานโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์หรือไม่		
9	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์หรือไม่		
10	ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวม และจัดเก็บข้อมูลของโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์หรือไม่		
11	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมประเมินผลความสำเร็จของการจัดทำโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์ในหน่วยงานของท่านหรือไม่		
12	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการอนุรักษ์ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือไม่		

ลำดับ ที่	รายการ	การมีส่วนร่วม	
		มี	ไม่มี
13	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อพัฒนากลยุทธ์สำหรับการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่		
14	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และเป้าหมายกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่		
15	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกิจกรรมและขั้นตอนการบริหารโครงการสนองยุทธศาสตร์หรือไม่		

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่กระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามระดับความต้องการของท่าน

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการด้านการผลิตบัณฑิต						
1	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะจัดทำโครงการส่งเสริมการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้นตามที่ กพร.กำหนดในระดับใด					
2	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการฯ เพื่อการบริหารจัดการในการผลิตบัณฑิตในระดับบัณฑิตศึกษาระดับใด					
3	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการฯ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงหลักสูตรเดิมหรือสร้างหลักสูตรใหม่ในระดับใด					
4	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการศึกษาดูงานการเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย และโครงการตามแนวพระราชดำริในระดับใด					

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
5	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการ สัมมนาวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในระดับใด					
6	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการเพิ่ม คุณภาพบัณฑิตในระดับใด					
7	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการ สร้างเครือข่ายเพื่อบัณฑิตมีงานทำในระดับใด					
8	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการ เพื่อศึกษาภาวะความต้องการตลาดแรงงาน ของบัณฑิตเกษตรในระดับใด					
ความต้องการด้านการวิจัยและนวัตกรรม						
9	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการ เพื่อพัฒนานักวิจัยไปสู่ระดับชาติและ นานาชาติในระดับใด					
10	ท่านมีความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย ทิศทางการวิจัยในระดับใด					
11	ท่านมีความต้องการเข้าร่วมโครงการแสวงหาทุน เพื่อการวิจัยในและต่างประเทศในระดับใด					
12	ท่านมีความต้องการมีส่วนร่วมในการเป็น คณะกรรมการพิจารณางานวิจัยและงานตีพิมพ์ ในระดับใด					
13	ท่านมีความต้องการขอสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับชาติและ นานาชาติ ในระดับใด					
14	ท่านมีความต้องการเป็นนักวิจัยที่ได้รับการจด ทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือสิทธิบัตรใน ระดับใด					

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
15	ท่านมีความต้องการเข้าร่วมสร้างหลักเกณฑ์ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ ในระดับใด					
ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน						
16	ท่านมีความต้องการเป็นผู้นำในการสร้างฐาน เรียนรู้ทางการเกษตรระดับชาติในระดับใด					
17	ท่านมีความต้องการมีส่วนร่วมในการสร้าง รายได้และประโยชน์จากการบริการวิชาการ แก่ชุมชนในระดับใด					
18	ท่านมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา องค์ความรู้และเป็นผู้ให้บริการความรู้จากฐาน เรียนรู้และแหล่งอื่นๆ ในระดับใด					
19	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะเป็นหน่วยงานผู้ ประสานงานและสร้างเครือข่ายบริการวิชาการ ในระดับใด					
20	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะเป็นหน่วยงานที่ แสวงหาแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการบริการวิชาการแก่ ชุมชนในระดับใด					
21	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะจัด โครงการฯ พัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชนในระดับใด					
22	ท่านมีความต้องการที่จะเข้าร่วม โครงการศึกษา ดูงานการพัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน ในและต่างประเทศในระดับใด					

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ความต้องการด้านการธำรงศิลปวัฒนธรรมและรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ						
23	ท่านมีความต้องการเข้าร่วมเป็นผู้กำหนดแผนฟื้นฟูและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมถ้านานาในคณะในระดับใด					
24	ท่านมีความต้องการให้คณะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นในระดับใด					
25	ท่านมีความต้องการในการมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจในการรักษาประเพณีและศิลปวัฒนธรรมในคณะในระดับใด					
26	ท่านมีความต้องการเข้าร่วมโครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นในระดับใด					
27	ท่านมีความต้องการเป็นผู้จัดทำโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั้งเดิมในระดับใด					
28	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะเป็นผู้หาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมตามประเพณีในระดับใด					
29	ท่านมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์ให้นักศึกษา บุคลากรและชุมชนตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติในระดับใด					
ความต้องการด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ						
30	ท่านมีความต้องการมีส่วนในการกำหนดแผนการจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับใด					

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
31	ท่านมีความต้องการให้คณะบริหารจัดการตามนโยบายและแนวทางหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีในระดับใด					
32	ท่านมีความต้องการให้คณะจัดทำโครงการเพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับใด					
33	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในระดับใด					
34	ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีระดับการศึกษา ความรู้และทักษะที่สูงขึ้นในระดับใด					
35	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะพัฒนาระบบการเงินและการเบิกจ่ายที่มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วในระดับใด					
36	ท่านมีความต้องการให้คณะสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาต่อและทำผลงานทางวิชาการและวิชาชีพในระดับใด					
37	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะมีโครงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและนันทนาการที่ดีในระดับใด					
38	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในระดับใด					
39	ท่านมีความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานในระดับใด					
40	ท่านมีความต้องการให้คณะสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานในและต่างประเทศในระดับใด					

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
41	ท่านมีความต้องการให้คณะสร้างระบบแรงจูงใจ ในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเที่ยงธรรมใน ระดับใด					
42	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะจัดทำโครงการ ศึกษาต้นทุนการผลิตบัณฑิตและงานฟาร์มใน ระดับใด					
43	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะจัด ประชาสัมพันธ์หลักสูตรและกิจกรรมของคณะ ในระดับใด					
44	ท่านมีความต้องการที่จะให้คณะจัดทำ โครงการเพื่อศึกษาระบบการลดขั้นตอนการ ทำงานในระดับใด					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- 1.....
-
- 2.....
-
- 3.....
-
- 4.....
-



ภาคผนวก ก

การบริหารงานด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA)

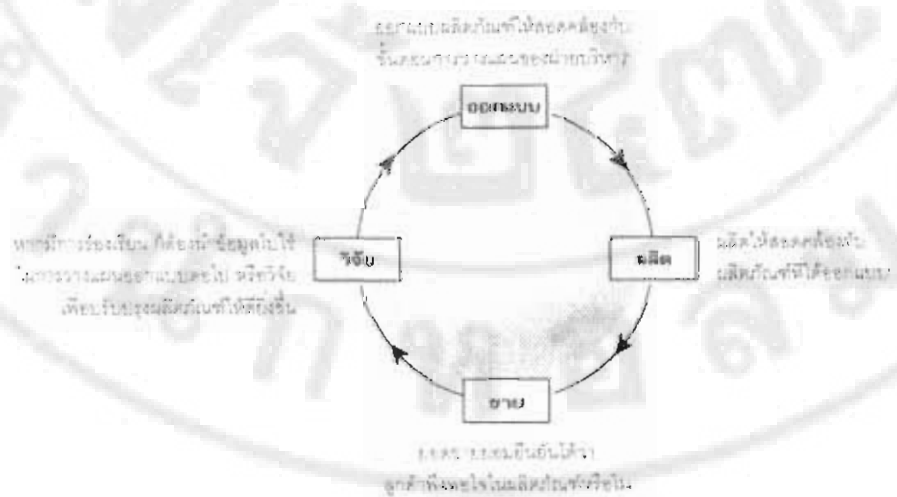
วงจร PDCA คือ อะไร?



PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) Act (ดำเนินการให้เหมาะสม)

แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักสถิติ Walter Shewhart ซึ่งได้พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาเมื่อทศวรรษ 1930 ในระยะเริ่มแรก วงจรดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันในชื่อ "วงจร Shewhart" จนกระทั่งราวทศวรรษที่ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่าง กว้างขวางโดย W.Edwards Deming ปรมาจารย์ทางด้านการบริหารคุณภาพ หลายคนจึงเรียกวงจรนี้ว่า " วงจร Deming "

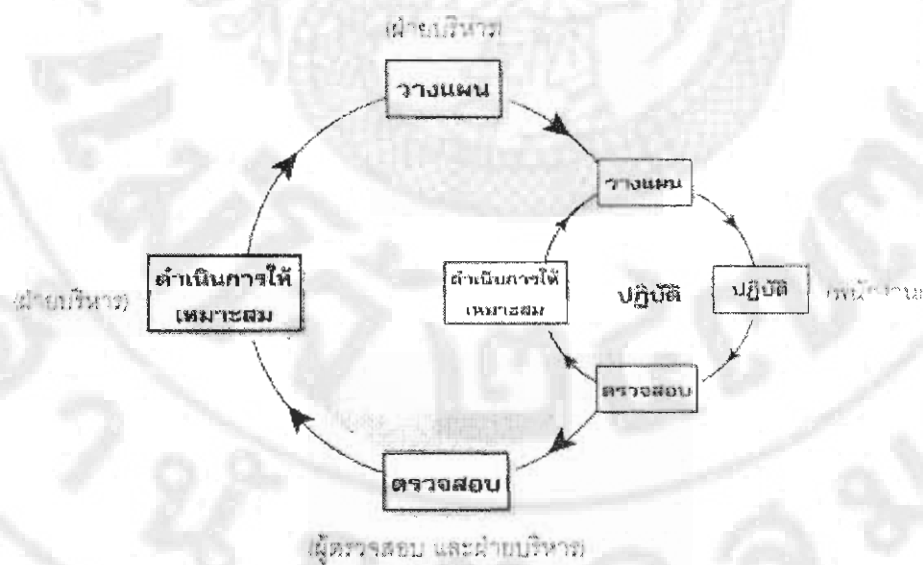
เมื่อเริ่มแรก Deming ได้เน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ทั้ง 4 ฝ่ายนั้น จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพจะต้องมาก่อนสิ่งอื่นใด



ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับกับวงจร Deming ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหารซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (ซึ่งในระยะเริ่มแรกหมายถึงการปรับปรุงแก้ไข) แต่ยังไม่สามารถใช้งานได้

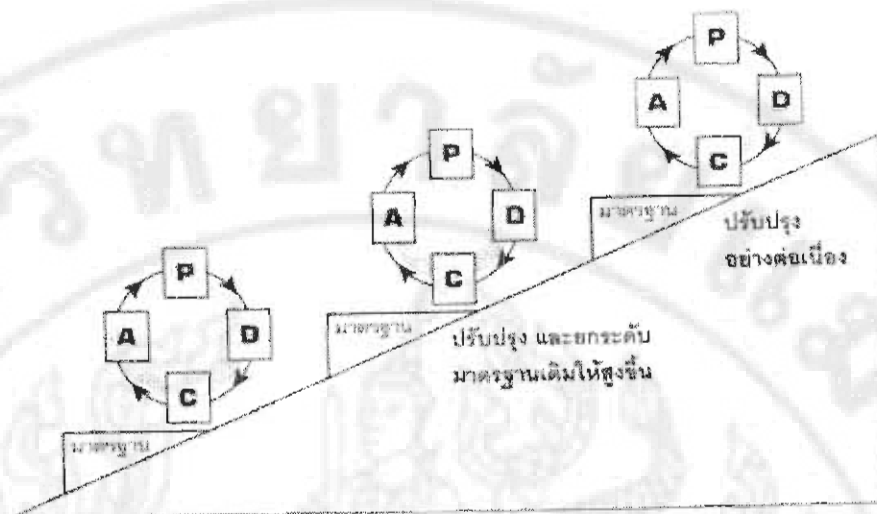
อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแต่ละขั้นตอนถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ขณะที่ฝ่ายบริหารกำหนดแผนงานและตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงาน พนักงานก็ต้องลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดขึ้น ในขณะที่ผู้ตรวจสอบคอยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะๆ และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ หากการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็จะได้แก้ไขได้ทันที พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายก็จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ การดำเนินงานในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่าค่อนข้างแข็งแกร่ง นอกจากผู้บริหารจะไม่ประเมินศักยภาพของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแล้ว ยังขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในเรื่องของการประสานงานภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม วงจร Deming ได้พัฒนาไปในทิศทางที่นุ่มนวลขึ้น ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้ให้ความสำคัญกับพื้นฐานการบริหารงาน 2 อย่าง นั่นก็คือ การสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน โดยผู้บริหารยังคงเป็นผู้กำหนดแผนงาน แต่จะสื่อสารผ่านช่องทางหัวหน้างานและพนักงานตามลำดับขั้นเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมเป็นไปได้



ภาพแสดงวงจร PDCA แบบญี่ปุ่น

เราใช้วงจร PDCA เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด เราอาจเริ่มด้วยการปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่จะก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น



ภาพแสดงวงจร PDCA กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆ เรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต การดำเนินงานในระดับบริษัท จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

โครงสร้างของวงจร PDCA

ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบ เพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลที่ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลักๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหาย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

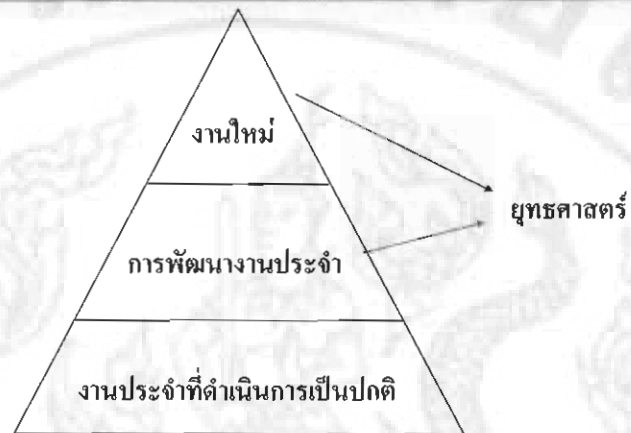
ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือเราต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

1. มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้
2. ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม
3. ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้
4. เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

ลักษณะงานที่จัดอยู่ในยุทธศาสตร์

ลักษณะงานที่จัดอยู่ในยุทธศาสตร์



8

http://opdc.dgr.go.th/S_map/presents_ex.ppt#261,8, ลักษณะงานที่จัดอยู่ในยุทธศาสตร์



ภาคผนวก ง

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสุปราณี เทวรักษ์พิทักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2501
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2541 ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยพายัพ เชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	หัวหน้างานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ สังกัด งานนโยบายแผนและประกันคุณภาพ สำนักงานเลขานุการคณะ คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้