

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางจิราวรรณ วรณิชย์สกุล

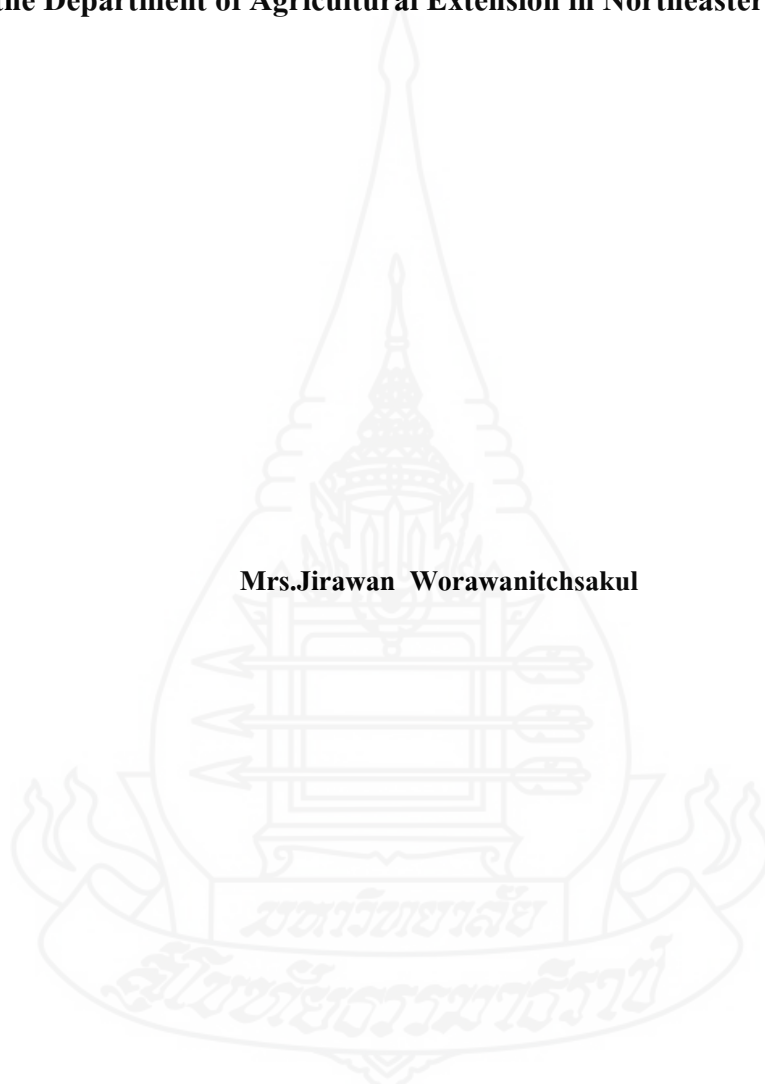


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factors Influencing the Operational Effectiveness of Civil Officials of
the Department of Agricultural Extension in Northeastern Region**

Mrs.Jirawan Worawanitchsakul



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บึงจ้อยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม
การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อและนามสกุล นางจิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ศ.ส

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม
การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางจิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล รหัสนักศึกษา 2493007252 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์วีรัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (3) ข้อเสนอแนะแนวสร้างเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด จำนวน 3,075 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า โครงสร้าง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ควรมีการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ด้านเทคโนโลยี ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้ ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการลงมือทำ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีร่วมกันในการปฏิบัติงานในองค์กร

คำสำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Thesis title: Factors Influencing the Operational Effectiveness of Civil Officials of the Department of Agricultural Extension in Northeastern Region

Researcher: Mrs. Jirawan Worawanitchsakul; **ID:** 2493007252;

Degree: Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr. Rangson Prasertsri, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this research were to study (1) operational effectiveness of Civil Officials of the Department of Agricultural Extension in Northeastern Region (2) factors influencing the operational effectiveness of Civil Officials of the Department of Agricultural Extension in Northeastern Region (3) recommendation to enhance the operational effectiveness of Civil Officials of the Department of Agricultural Extension in Northeastern Region.

Population comprised 3,075 civil officials of Provincial and District Agricultural Offices in 19 provinces in Northeastern Region from which 354 samples were obtained. Instrument used was questionnaire. Simple sampling method was applied. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

Research results revealed that (1) operational effectiveness of the Department of Agricultural Extension's Civil Officials in Northeastern Region was at high level with the highest mean on adjustment and the lowest mean on goal accomplishment (2) factors influencing the operational effectiveness were structure, technology, environment and operation policy with 0.05 level of statistical significance (3) major recommendations were: on organizational structure, job assignment should be done clearly and impartially with consideration on knowledge and ability of the officials; on technology, clear and practical operation manual should be provided; on environment, facilities should be renovated to foster comfortable work atmosphere; on operation policy, opportunities should be provided to officials to participate in operational planning so to enhance common work consciousness and esprit de corps among the officials.

Keywords: Operational Effectiveness, Civil Officials, Department of Agriculture Extension, Northeastern Region

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงขึ้นมาได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ภาวดี มนตรีวัต ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ทั้งในแง่ของสาระ แนวคิด และระเบียบวิธีวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ และกำลังใจแก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้วย

อีกทั้งขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม ให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้อย่างเร่งด่วน จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ ดิชม ช่วยเหลือเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ท้ายที่สุดต้องขอขอบคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การส่งเสริม คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยในการศึกษา จนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี และคุณประโยชน์อันใดที่จะได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้สั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษา ทุกๆ แขนง เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไป

จิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล

พฤษภาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะเชิงปฏิบัติการ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	8
ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	16
ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมการเกษตร	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
รูปแบบวิธีการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร.....	55
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร.....	58
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	63
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	68
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ.....	69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปการวิจัย	74
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	95
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	96
ข แบบสอบถาม.....	98
ค ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	106
ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	สรุปรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัด 19 จังหวัด ในสังกัด กรมส่งเสริมการเกษตร..... 49
ตารางที่ 3.2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ..... 51
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามเพศ..... 55
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามอายุ..... 56
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามระดับ การศึกษา..... 56
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน..... 57
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน..... 57
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน..... 58
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยรวม..... 58
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านโครงสร้างองค์กร..... 59
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านเทคโนโลยี..... 60
ตารางที่ 4.10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านสภาพแวดล้อม..... 61
ตารางที่ 4.11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน..... 62
ตารางที่ 4.12	แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานภาพรวม..... 63
ตารางที่ 4.13	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปรับตัว..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย	65
ตารางที่ 4.15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ	66
ตารางที่ 4.16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม	67
ตารางที่ 4.17	ค่าสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์ Multiple Regression ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	68
ตารางที่ 4.18	แสดงจำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม	69
ตารางที่ 4.19	แสดงจำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือด้าน โครงสร้างองค์กร	70
ตารางที่ 4.20	แสดงจำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือด้านเทคโนโลยี	71
ตารางที่ 4.21	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือด้านสภาพแวดล้อม	72
ตารางที่ 4.22	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือด้านนโยบายการปฏิบัติงาน	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน.....	19
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก.....	20
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การแบบคณะที่ปรึกษา.....	21
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การแบบอนุกรม.....	22
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร.....	34
ภาพที่ 2.6 โครงสร้างสำนักงานเกษตรจังหวัด.....	35



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์กรโดยจะมีได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์ จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผล คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงาน ที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าทรัพยากรที่ใช้ไป ซึ่งในปัจจุบันองค์กรมีการแข่งขันกันอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเป็นที่ยอมรับในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงและมีทรัพยากรจำกัด การประเมินผลองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะจะบอกถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบสำคัญคือ ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลภายในองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Steers อ้างถึงในศรีอำพร เสรวิวัฒนา 2548:17) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อองค์กรที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีบุคลากรในสังกัดรวมทั้งสิ้น 9,174 คน โดยเป็นข้าราชการ จำนวน 8,536 คน และพนักงานราชการ จำนวน 638 คน มีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ การเกษตร ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพของเกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรมีความอยู่ที่ดี โดยมีหน่วยงานและบุคลากรในทุก ระดับที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาเกษตรกรให้สามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรเพื่อสร้างรายได้จากการบริโภคภายในประเทศ และการส่งออก อนุภาคใด ก็ดี ภายใต้บริบท การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จากภายในประเทศ และประเทศต่างๆ ทั่วโลก ที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การค้า รวมทั้งการตระหนักรู้ของการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการเกษตรต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และปรับกลยุทธ์การทำงานที่ต้องผลักดัน ช่วยเหลือให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพได้ อย่างมั่นคง

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดให้สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอรับผิดชอบคอยดูแล โดยในภาคตะวันออก เนียงเหนือ ประกอบด้วยสำนักงานเกษตรจังหวัดทั้งสิ้น 19 จังหวัด โดยแต่ละสำนักงาน มีอำนาจหน้าที่สำคัญคือ

1. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน
2. ส่งเสริมและประสานงานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมง และปศุสัตว์
3. กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพของเกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรมีความอยู่ที่ดี โดยมีหน่วยงานและบุคลากรในทุกระดับที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาเกษตรกรให้สามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรเพื่อสร้างรายได้จากการบริโภคภายในประเทศ และการส่งออก อย่างไรก็ดี ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จากภายในประเทศ และประเทศต่างๆ ทั่วโลก ที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การค้า รวมทั้งการตระหนักของการบริโภคอาหารที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการเกษตรต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และปรับกลยุทธ์การทำงานที่ต้องผลักดัน ช่วยเหลือให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมักจะมีคุณลักษณะที่ตรงกัน ได้แก่ การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย การได้ทำงานที่มีลักษณะอันเป็นภาพรวม ที่ใช้ทุกขั้นตอนในตัวเอง การมีโอกาสทำงานที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ ต้องมีบุคคลซึ่งมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค ตลอดจนทักษะอื่น เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีคุณลักษณะเข้ากับคนอื่นได้ง่าย องค์กรต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงาน มีผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินงานและการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม และประการสุดท้ายก็คือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลจะต้องยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ร่วมกันมีเป้าหมายที่เป็นขององค์กร มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของงาน

กล่าวได้ว่าประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเนียงเหนือ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลคือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ซึ่งการบริหารที่ดีก็คือการดูแลความสามารถในการจัดการ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้ให้สามารถบรรลุ

วัตถุประสงค์และสามารถรักษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลไว้ได้ จากการดำเนินงานที่ผ่าน
มากรมส่งเสริมการเกษตรประสบปัญหาในด้านนโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาล การสั่งการที่ไม่ชัดเจน
การสั่งการซ้ำซ้อน ส่งผลให้ข้าราชการในพื้นที่ปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้ากว่ากำหนดเนื่องจากการ
สั่งการ

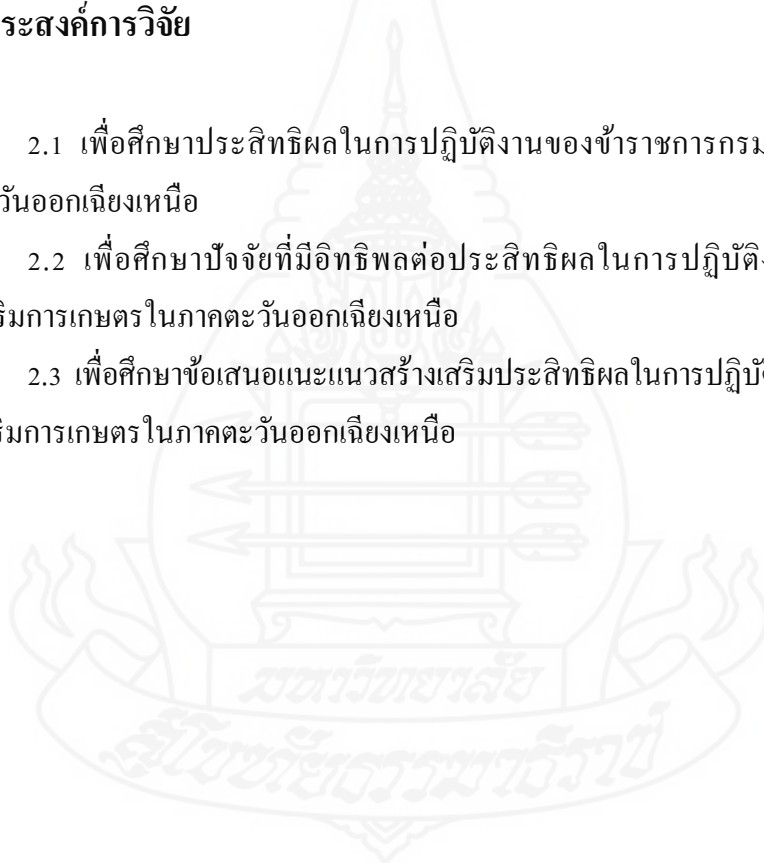
จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อมูล
ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันจะเป็น
ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

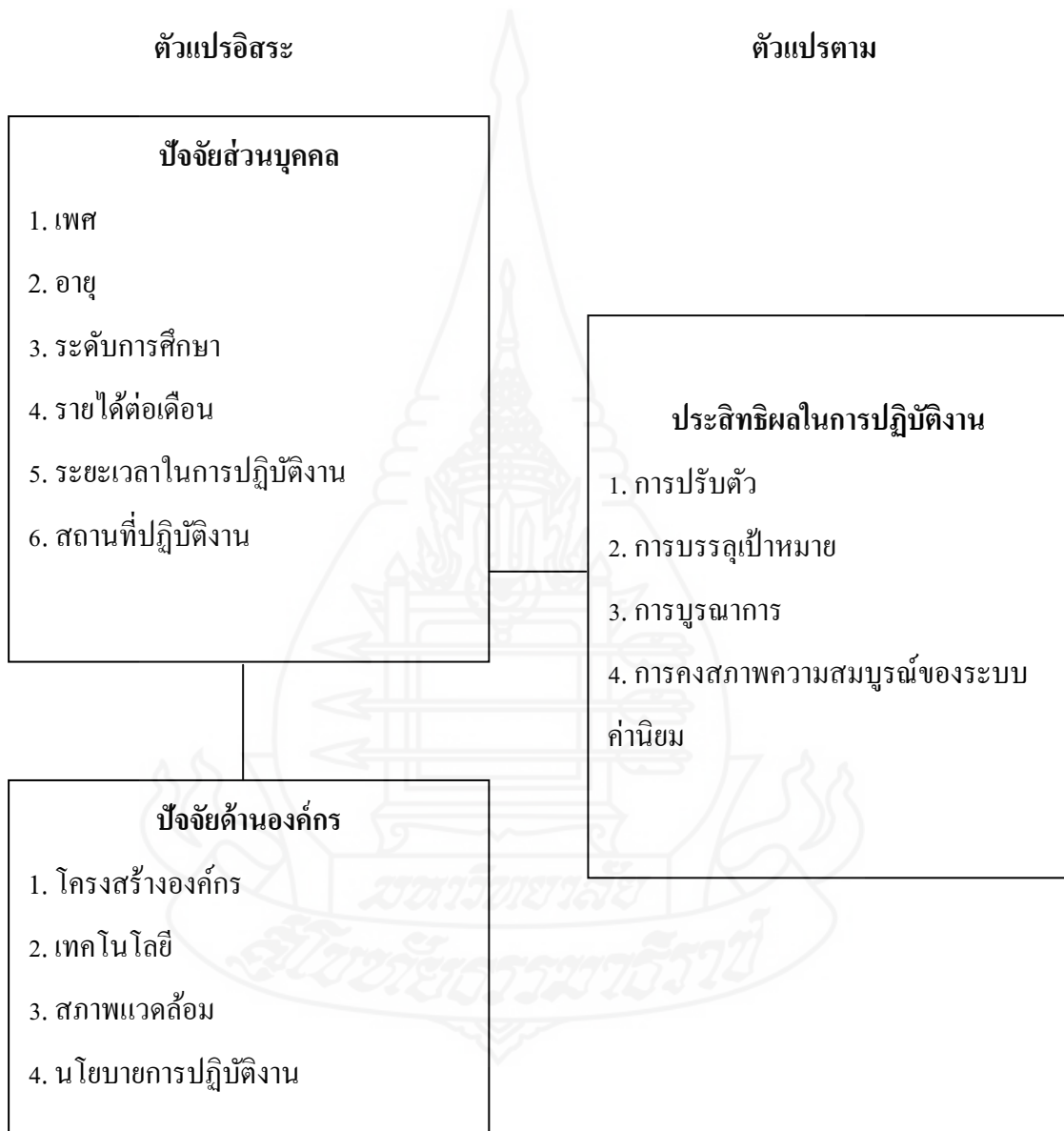
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวสร้างเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น Steers, Hoy and Miskel, Mott และสามารถสรุปกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตของการวิจัยในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม และปัจจัยด้านองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม นโยบาย การปฏิบัติงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานเกษตรกรอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด จำนวน 3,075 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 354 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาเฉพาะสำนักงานเกษตรจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ประกอบไปด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครพนม จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดยโสธร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสกลนคร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดอุบลราชธานี

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2556

5. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

5.2 ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน

5.2.1 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การทำให้กรมส่งเสริมการเกษตรสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ การจัดแบ่งงานอย่างเป็นระบบทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว การกำหนดลักษณะงาน การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเป็นไปอย่างชัดเจน การชี้แจงนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับให้เจ้าหน้าที่ การกระจายงานในหน่วยงาน และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5.2.2 เทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่พอเพียง ทันสมัยเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่ายไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการนำสาระความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5.2.3 สภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดพื้นที่ใช้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสม มาตรการระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และบริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานมีความสะอาดและร่มรื่น

5.2.4 นโยบายการปฏิบัติงาน หมายถึง นโยบายมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติ ที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน การปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม และแนวทางในการบริหารของผู้นำภายในองค์กรที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ

5.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในที่นี้ประกอบด้วย การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม

5.3.1 การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ในการอยู่ร่วมกันได้โดยการปรับปรุงไม่ให้เกิดความขัดแย้งจนถึงต้องแตกกลุ่มกัน แม้ว่าแต่ละคนอาจจะมิสนใจหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน

5.3.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน การมอบหมายงานขององค์กรที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน

5.3.3 การบูรณาการ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ

5.3.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม หมายถึง การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ร่วมงานร่วมมือกันทำงานและกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ และเจ้าหน้าที่มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน

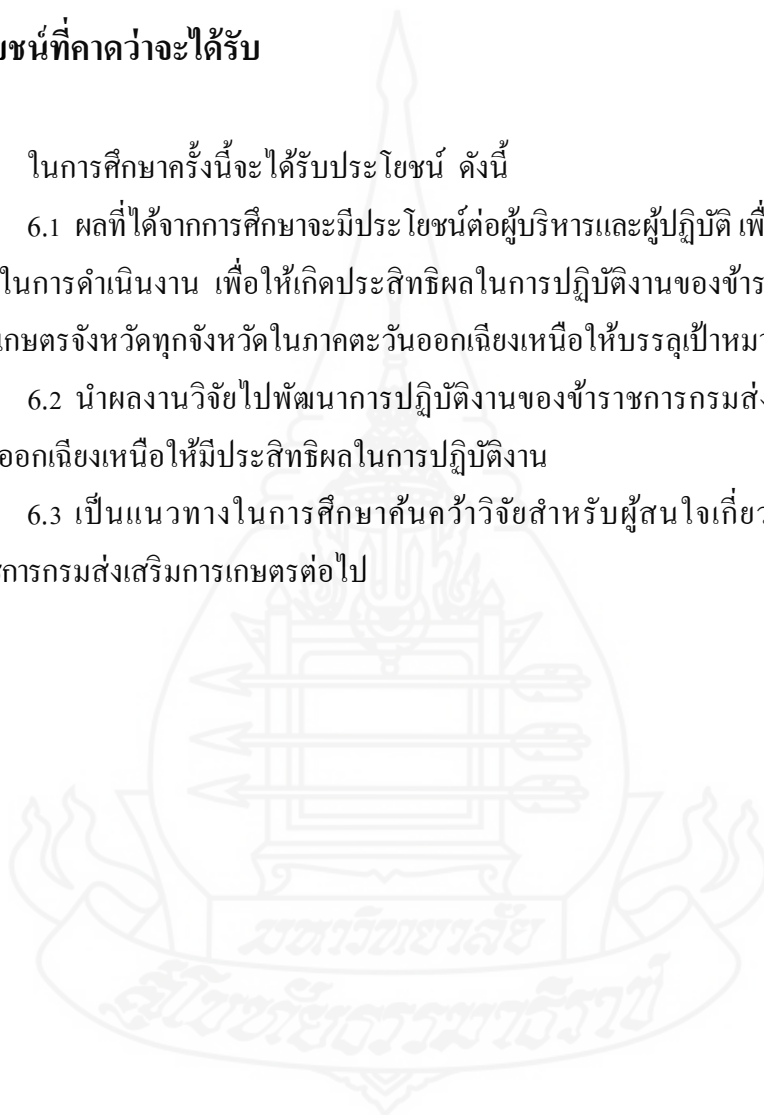
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

6.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เพื่อนำไปปรับนโยบาย และกลวิธีในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้บรรลุเป้าหมาย

6.2 นำผลงานวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6.3 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร สมมติฐานการวิจัยและสร้างเครื่องมือ เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดความชัดเจนของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมการเกษตร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความหมายของประสิทธิผล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

ปัจจุบันได้มีการศึกษาเรื่องประสิทธิผลกันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 314) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กร จะมีได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่สิ่ง ที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพ คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าทรัพยากรที่ใช้ไป

สมชาย หิรัญกิตติ (2541: 76) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถขององค์กร ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการ เป็นการกระทำที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

ทวีป ศิริรัมย์ (2544 : 129) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงของนโยบาย / แผนงานว่าเมื่อเสร็จสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนงานแล้ว ได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด โดยไม่ได้สนใจว่านโยบาย/แผนงาน จะดำเนินไปตามกระบวนการที่วางแผนไว้หรือไม่ และใช้เวลาและงบประมาณเท่าใด แต่มุ่งวัดผลที่ปรากฏในสภาพแวดล้อมเท่านั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 31) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง” และประสิทธิภาพ เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง”

รุ่งนภา เลิศพัชรพงศ์ (2545: 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถของการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายได้ผลกำไร และมีคุณภาพ

ชัยณรงค์ สุวรรณสารและรุ่ง แก้วแดง (2546 : 3) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กรว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

Hall (อ้างถึงใน โสธร บุญเลิศ, 2546 : 46) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ของความสามารถขององค์กรในการหาทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุเทพ เชาวลิต (2548) ได้อธิบายความหมายของควมมีประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นการเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ (Objectives) กับผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ ซึ่งหมายถึงระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ล่วงหน้าของโครงการนั้นๆ ว่าได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

พิทยา บวรวัฒนา (2549 : 176) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

Geogopoulos และ Tannenbaum (อ้างถึงใน สันัญญา มั่นทางกูร, 2552: 13) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้

ทรัพยากรและหนทางต้องเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ดังนั้น ตัวแปรที่จะใช้วัดประสิทธิผลองค์กร จึงประกอบไปด้วย

- 1) ความสามารถในการผลิตขององค์กร (Productivity)
- 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์กรในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นภายนอกองค์กร
- 3) การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มภายในองค์กรหรือระหว่างหน่วยงานในองค์กร

Gibson (1982 อ้างถึงในชาญ จิตรปรีดา : 2552) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่าเป็นสถานะซึ่งองค์การที่ระยะเวลาผ่านไปเพิ่มผลผลิตขึ้น ในขณะที่ปัจจัยนำเข้าคงที่หรือลดน้อยลงหรือผลผลิตคงที่ขณะที่ปัจจัยนำเข้าลดน้อยลงโดยมีตัวบ่งชี้จำแนกได้ดังนี้

1. ระยะสั้น วัดจากการผลิต ประสิทธิภาพและความพอใจ
2. ระยะกลาง วัดจากความสามารถในการปรับตัวและพัฒนา
3. ระยะยาว วัดจากความอยู่รอดขององค์การ

เจมส์ แอล ไพรซ์ (James L. Price อ้างถึงในวรารคณา สุวรรณรัตน์ : 2553) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การว่า “เป็นความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย” โดยเขาได้พบตัวแปรแทรกซ้อนซึ่งมีผลกระทบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงาน การติดต่อสื่อสาร และขนาดขององค์การ ดังนี้คือ ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความเป็นปึกแผ่น ความสามารถในการปรับตัว และขวัญกำลังใจ

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ในการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล พบว่ามีผู้ให้ความเห็นไว้ต่างกัน ดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงในประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540 : 20 – 24) ได้เสนอตัวแปรสำคัญ (variables) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยแยกออกตามลักษณะได้ 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี
 - 1.1 โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้างจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ต่อไปนี้คือ การกระจายอำนาจ

ความชำนาญเฉพาะอย่าง ความเป็นทางการ สายการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร ขนาดของคณะกรรมการ

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์กรใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน การวิเคราะห์เทคโนโลยีจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ต่อไปนี้คือ การปฏิบัติการ วัสดุและอุปกรณ์ ความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานซึ่งมีความหมายต่อกิจกรรมในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมขององค์กร

2.2 สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ โอกาสของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ การให้รางวัล ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย การปกป้ององค์กรในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

3.1 ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันแบบเป็นทางการ และความผูกพันทางจิตในและความรู้สึก การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความสนใจและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

3.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ติดตามที่องค์กรต้องการในทุกระดับองค์กร การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน จึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ แรงจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทของบุคลากรในองค์กร

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือที่จะช่วยฝ่ายบริหารให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ และมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์นโยบายการบริหารและการปฏิบัติจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบบของผู้นำ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ ระยะเวลาการฝึกอบรม ระยะเวลาในการจัดตั้งองค์กร กระบวนการติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่

มฤตติ กองสำลี (2549 : 47-48) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) การจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน
- 2) บรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- 3) มุ่งเน้นการบริหารการตลาด
- 4) พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคน ขึ้นมารับผิดชอบงานได้ครบทุกระยะทุกระดับ ยืดหยุ่นให้ผู้บริหารยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายและวิธีต่างๆ ขององค์กร
- 5) คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน
- 6) ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ดีตลอดเวลา
- 7) สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ให้คล่องไป
- 8) มีแผนงานที่ดี
- 9) มีหน่วยธุรกิจกลยุทธ์ พัฒนาระบบการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
- 10) มีความพร้อม ความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล

1.3 การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน นักวิชาการจึงมีความพยายามที่จะแสวงหาแนวทางและมาตรฐานสากลที่จะใช้วัดประสิทธิภาพ ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

Steers (1977 อ้างถึงในประเสริฐ วัฒนศักดิ์, 2540 : 20 – 24) ได้เสนอแนวทางในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อประเมินหาความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้วยตัวแบบที่เรียกว่าตัวแบบกระบวนการ (process model) โดยเสนอการวัดประสิทธิภาพสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิดที่สัมพันธ์กับ 3 ประการ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงที่สุด (goal optimization) หมายถึง การใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งเป็นวิธีการ ที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้มีประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ดังนั้น แทนที่จะยอมรับว่ามีข้อจำกัดอยู่หลายประการ เช่น คน เงิน เทคโนโลยี ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เมื่อยอมรับและบ่งชี้ได้ว่าอะไรคือ ข้อจำกัดแล้ว

ก็สามารถวัดได้ว่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้จากทรัพยากรที่มีอยู่โดยคำนึงถึงข้อจำกัดเหล่านั้นคืออะไร

การใช้แนวทางวิเคราะห์การบรรลุถึงเป้าหมายได้มากที่สุดนี้ ประเด็นสำคัญคือแนวความคิดนี้ไม่เชื่อว่าการบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และถ้าถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็อาจเป็นโทษต่อองค์กรและการอยู่รอดขององค์กร เป็นต้นว่า องค์กรอาจมุ่งบรรลุเป้าหมายให้ได้การผลิตให้ได้สูงสุดจนไม่เหลือทรัพยากรพอเพียง สำหรับการวิจัยและพัฒนาผลิตผลใหม่ซึ่งก็จะมีผลกระทบทำให้การเจริญเติบโตขององค์กรในระยะยาว ตลอดจนการพัฒนาและการอยู่รอดขององค์กรตกอยู่ในอันตราย นอกจากนี้หากเป้าหมายของการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานในองค์กรได้รับการบรรลุถึงสูงสุด ปัญหาเป้าหมายด้านการผลิตก็ย่อมเกิดขึ้นเช่นกัน

การใช้แนวคิดด้านการบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงสุด เป็นการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรมีหลายประการและมักขัดแย้งกัน ทั้งยอมรับว่ามีข้อจำกัดหลายประการ ในการพยายามบรรลุเป้าหมายขององค์กร ถ้ามีการประเมินประสิทธิผลจึงเป็นไปในรูปแบบของการวิเคราะห์ว่า องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นไปได้ (feasible goals) ได้ดีเพียงใด ซึ่งเป็นแนวทางที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่าการวัดประสิทธิภาพจากเป้าหมายที่เป็นที่ปรารถนาสูงสุดขององค์กร

2. แนวความคิดด้านระบบ (system perspective) หมายถึง การใช้แนวความคิดด้านระบบซึ่งไม่เพียงแต่สอดคล้องกับความคิดเรื่องเป้าหมายแล้ว ทั้งแนวความคิดด้านระบบและแนวความคิดเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงที่สุดยังสัมพันธ์กันอีกด้วย การวิเคราะห์เป้าหมายของแนวความคิดนี้กระทำในรูปของระบบซึ่งหมายความว่าเป้าหมายไม่ได้อยู่ในสภาพนิ่งอยู่กับที่ แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา นอกจากนี้การบรรลุถึงเป้าหมายระยะสั้นก็คือ ตัวป้อนใหม่ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบรรลุเป้าหมายต่อไป ความเป็นวงจรของเป้าหมายขององค์กรดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์กร

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม (behavioral emphasis) แนวความคิดการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงสุด เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การยอมรับว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้ก็โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

พิทยา บวรวัฒนา (2541 : 184-197) ได้เสนอวิธีการวัดประสิทธิภาพองค์กรโดยตัวบ่งชี้ 4 ตัว คือ

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องเป็นเป้าหมายที่แท้จริงโดยวัดจากปัจจัยนำเข้า ตัวอย่างเช่น การบริหารที่ยึดวัตถุประสงค์ แต่ในทางปฏิบัติยังมีความซับซ้อนมากเกินไปกล่าวคือ

1.1 เป้าหมายทางการมีความแตกต่างจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ

1.2 บุคคลใดที่มีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง

1.3 องค์กรมีหลายเป้าหมายและอาจขัดแย้งกัน เช่น การลงทุนวิจัยพัฒนาอาจทำให้กำไรลดลงแต่อาจส่งผลต่อกำไรที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งองค์กรต้องพยายามสร้างความสมดุลให้ได้

2. วัดโดยใช้แนวคิดเชิงระบบ โดยเน้นที่ปัจจัยนำเข้า เช่น ทรัพยากรทุน และคน เพื่อทดแทนของเดิมกับระบบการแปรปัจจัยและความอยู่รอด วิธีนี้จะมีข้อบกพร่องอันเกิดจากการวิเคราะห์โดยประเมินจากเป้าหมาย ในกรณีที่มีหลายเป้าหมาย แต่จุดอ่อนก็คือ องค์กรอาจหันไปสนใจวิธีทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย แทนที่จะพิจารณาจากเป้าหมายที่แท้จริง

3. วัดจากความสามารถขององค์กรในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพล เพื่อไม่ให้กลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้น ซึ่งมีอิทธิพลควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขัดขวางการดำเนินงานขององค์กร โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กรว่าเรามีความต้องการและคาดหวังอะไร ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนกัน แต่ปัญหาก็คือใครคือผู้มีอิทธิพลที่แท้จริง เพราะอาจมีการแลกเปลี่ยนได้

4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร เพราะสมาชิกมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับตำแหน่งอะไร จึงต้องวัดจากการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร

Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงในรุ่ง แก้วแดง, 2544 : 185) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินผลประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ความสามารถในการหล่อหลอมประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติการกิจ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency) ความสามารถขององค์กรที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระดับกฎเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จหลายตัว ทั้งนี้องค์กรสามารถกำหนดรูปแบบการประเมินประสิทธิผลได้ตามความเหมาะสม

สิริรัตน์ สวดยสม (2546 : 18) กล่าวว่า การดำเนินการใดๆ ก็ตามที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้นเป็นไปได้ยากแต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผล สามารถมองได้ 2 แง่ คือ

1. ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องให้ผลออกมา 100% แต่ในความเป็นจริงประสิทธิผลย่อมไม่เกิดขึ้น

2. ในแง่ประสิทธิผลสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เป็นการศึกษาระสิทธิภาพในแง่เปรียบเทียบ เช่น

2.1 การเปรียบเทียบกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 การเปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีต

2.3 การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

2.4 การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

2.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

มอดด์ (อ้างถึงในภัทรภร เนียมแดง , 2552 : 30) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต

2) ประสิทธิภาพ

3) ความสามารถในการปรับตัว และ

4) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้

การประเมินผลสามารถประเมินได้ทั้งกิจกรรมของปัจเจกบุคคลและการร่วมมือกันทำกิจกรรม เมื่อผลลัพธ์บรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้ การกระทำจึงได้รับการตัดสินว่ามีประสิทธิผล

การวัดประสิทธิผลจึงวัดจากพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

2. ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Steers (1977 อ้างถึงในนฤมล มหารธรรม, 2550 : 26-28) อธิบายว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการในที่นี้ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร

2.1.1 ความหมายของโครงสร้างองค์กร

ชัชวาลิต สรวารี (2550) อธิบายว่า โครงสร้างองค์กร ก็เปรียบเสมือนกับกระดูก ของคนเรา ซึ่งเป็นแกนที่ทำให้อวัยวะส่วนต่างๆ คงรูป และสามารถทำหน้าที่ได้เหมือนกับที่ ทำให้องค์การตั้งอยู่ได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การออกแบบรูปแบบ โครงสร้างองค์กรจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาหรือปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เพื่อให้้องค์การนั้นได้บรรลุถึงจุดประสงค์ โครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายใน องค์กร ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม (Control) โดยการ ถูกควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงาน ที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์กรทั้งนี้ เป็นเพราะ พนักงานทุกคนในองค์กรไม่สามารถไปทำงานประจำวัน เพื่อทำในสิ่งที่อยากจะทำตามอำเภอใจได้ แต่จะต้องถูกควบคุมให้ปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร หรือตามเหตุผลที่องค์กรจ่าย ค่าตอบแทนให้ ดังนั้น งานและคำบรรยายลักษณะงาน จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการ ควบคุมพฤติกรรมคนภายในองค์กรโดยทั่วไปองค์กรทุกองค์กร จะมีการจัดกลุ่มของงานเข้าด้วยกัน เป็นหน่วยงานและยุทธศาสตร์ในการจัดกลุ่มงานนี้เอง ที่ทำให้เกิดโครงสร้างและลักษณะองค์กร ที่แตกต่างกัน ซึ่งมักจะมีการแสดงการจัดกลุ่มนั้นๆ ไว้ด้วยผังองค์กร (Organization Chart) ซึ่งหาก องค์กรมีขนาดเล็กมาก อาจจะไม่จำเป็นต้องมีผังองค์กรเลยก็ได้ ทรายที่ทุกคนในองค์กรรู้ว่า จะต้อง ทำอะไรกับใครภายในองค์กรและภายในโครงสร้างองค์กรนั่นเอง ก็จะประกอบไปด้วยกิจกรรม หลากหลายที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างงาน หรือกลุ่มงาน เราอาจจะกล่าวได้ว่า กิจกรรมที่เกิดขึ้น ภายในโครงสร้างองค์กรทั้งหลายนั้นซ้ำซากจำเจ ทำให้เกิดกระบวนการทำงาน (Process) ที่สามารถ รับรู้และกำหนดได้อย่างชัดเจน เช่น เรามาทำงานตั้งแต่ 9 โมงเช้า มาที่โต๊ะทำงานตัวเดิม ทำงาน อย่างเดิมเหมือนเดิมทุกๆ วัน สนทนากับกลุ่มคนกลุ่มเดิม ได้รับข้อมูลจากแห่งเดิม ฯลฯ แต่ในทาง

กลับกัน หากปราศจากการทำงานเช่นนี้แล้ว องค์กรก็จะไม่ได้งานตามที่ต้องการ และไม่มีความเป็นองค์กรเช่นกัน

วัชรวิทย์ ทรงประทุม (2531) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรคือ แบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กร ถ้ามองในฐานะระบบ จะมีส่วนย่อยต่างๆ โครงสร้างจึงเป็นแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยต่างๆ

2.1.2 องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร

องค์ประกอบ โครงสร้างองค์กรมี 3 ประการ คือ

1. ความซับซ้อน ซึ่งหมายรวมไปถึงการจำแนกแยกแยะงานหรือภารกิจต่างๆ ให้ชัดเจน หรือแบ่งงานกันทำ การจัดแผนก และการจัดชั้นสายการบังคับบัญชาขององค์กร
2. การสร้างแบบมาตรฐาน หมายถึง การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งกำหนดมาตรฐาน หรือ กฎระเบียบต่างๆ และนำมาตรฐานหรือกฎระเบียบเหล่านั้นไปใช้ในการนำ หรือ การควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรของตนให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการ
3. การรวมศูนย์อำนาจ หมายถึง การรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ศูนย์กลางแห่งอำนาจภายในองค์กร เพื่อให้การตัดสินใจ สิ่งต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างองค์กรทั้ง 3 ประการ เห็นได้ชัดในองค์กรแบบราชการ กล่าวคือ องค์กรดังกล่าวมีการจัดแผนกหรือหน่วยงานต่างๆ ตามภารกิจ และจัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในแผนกหรือหน่วยงานนั้นๆ ตามความชำนาญพิเศษ และมีการกำหนดมาตรฐาน หรือ กฎระเบียบตลอดจนกระบวนการต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของตน และการตัดสินใจขององค์กรมักจะเป็นแบบจากบนสู่ล่างตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา การตัดสินใจที่สำคัญที่สุดจะกระทำโดยผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

ในองค์กรแบบราชการ มีการวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างกระจ่างชัด ตำแหน่งต่าง ๆ ถูกจัดวางตามลำดับชั้น การบังคับบัญชาแบบปิรามิด ผู้ที่ได้รับการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรจะมีอำนาจมากขึ้น อำนาจอยู่ที่ตำแหน่งมากกว่าอยู่ที่ตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น การคัดสรรบุคลากรมีพื้นฐานอยู่บนคุณสมบัติต่างๆ ที่องค์กรต้องการ เป็นต้นว่า การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยเฉพาะการศึกษาและประสบการณ์ในด้านที่ตรงกับตำแหน่งงาน (Robbins ,1998 จาก <http://www.kamsondeedee.com/school/chapter-002/51-2008-12-13-14-44-22/112--organizing> ค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2556)

สมคิด บางโม (2538) กล่าวว่า การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. องค์การแบบเป็นทางการ (formal organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับ บางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การและการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

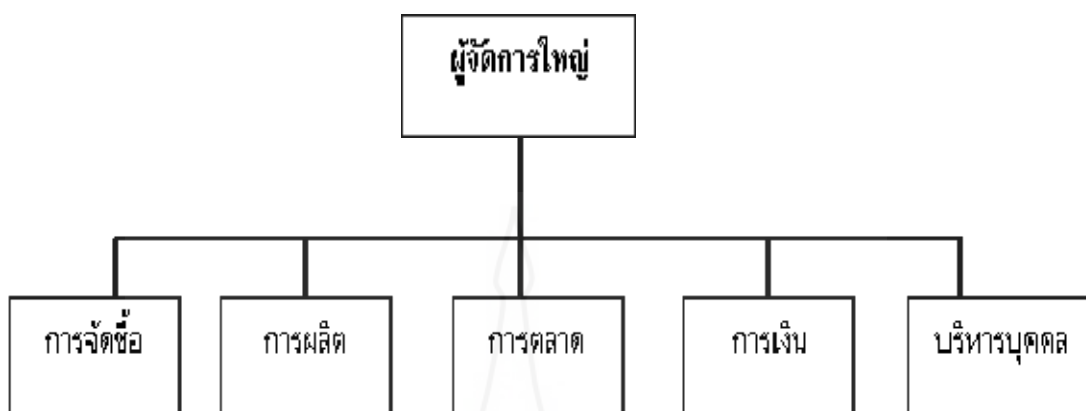
2. องค์การแบบไม่เป็นทางการ (informal organization) เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ และเลื่อมล้ได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่า องค์การอุปนัย หรือ องค์การนอกแบบ เช่น ชมรมต่างๆ หรือกลุ่มต่างๆ อาจเป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเนื่องมาจากรายได้ อาชีพ ทรัพย์สิน ศาสนา ประเพณี ตำแหน่งงาน ฯลฯ

2.1.3 การจัดโครงสร้างองค์การ

ซีรอร์ ชันธหัตถ์ (2536) ได้เสนอแนวความคิดว่า การจัดโครงสร้างขององค์การ มีหลายแบบ ซึ่งแต่ละแบบก็มีข้อดีข้อเสียในตัวของมันเอง ฉะนั้น การที่ผู้บริหารจะวางแผนในการจัดโครงสร้างนั้น อาจจะต้องพิจารณาจากหลายๆ ปัจจัยด้วยกัน อย่างไรก็ตามการจัดโครงสร้างขององค์การสามารถแบ่งแยกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 5 ประเภทดังนี้

1) *โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน* หมายถึง โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นโดยแบ่งไปตามประเภทหรือหน้าที่การงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละแผนกนั้นมีหน้าที่ต้องกระทำอะไรบ้าง ซึ่งผลดีก่อให้เกิดการได้คนมีความสามารถทำงานในแผนกนั้นๆ ทั้งยังฝึกอบรมคนในแผนกนั้นๆ ให้มีความเชี่ยวชาญกับหน้าที่ของงานนั้นอย่างลึกซึ้ง สำหรับฝ่ายบริหารระดับสูงนั้นก็เพียงพอแต่กำหนดนโยบายไว้กว้างๆ เพราะมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอยป้อนข้อมูลที่ถูกต้องให้พิจารณาตัดสินใจและให้มีความผิดพลาดได้น้อยมาก อีกประการหนึ่งในแต่ละแผนกนั้น เมื่อทุกคนมีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ชนิดเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดการประสานงานได้ง่ายเนื่องจากแต่ละคนมีความสนใจในงานและใช้ภาษาเดียวกัน ทำให้สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ง่าย นอกจากนั้น การบริหารงานก็เกิดความประหยัดด้วย เพราะแต่ละแผนกได้ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสร้างผลิตผลได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย การใช้เครื่องจักรและแรงงานก็ใช้ได้ผลคุ้มค่า อย่างไรก็ตามการจัดรูปแบบขององค์การแบบนี้ก็มีผลเสียในทางการบริหารหลายประการ อาทิเช่น การแบ่งงานออกเป็นหลายแผนกและมีผู้เชี่ยวชาญหลายคน ทำให้การวางแผนงานยุ่งยากขึ้น อาจมีการปิดความลับกันได้ นอกจากนั้นการจัดองค์การแบบนี้มักเน้นที่การรวมอำนาจไว้ ณ จุดที่สูงที่สุด ไม่มีการกระจายอำนาจในการบริหารให้ลดหลั่นลงไป

โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน แสดงดังภาพที่ 2.1



แสดงโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน

2) โครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก หมายถึงการจัดรูปแบบโครงสร้างให้มีสายงานหลัก และมีการบังคับบัญชาจากบนลงล่างลดหลั่นเป็นขั้นๆ จะไม่มีการสั่งการแบบข้ามขั้นตอนในสายงาน ซึ่งโครงสร้างแบบนี้เหมาะสมสำหรับองค์การต่างๆ ที่ต้องการให้มีการขยายตัวในอนาคตได้ เพราะเพียงแค่เพิ่มเติมโครงสร้างในบางสายงานให้มีการควบคุมบังคับบัญชาลดหลั่นลงไปอีกได้ การจัดองค์การแบบนี้ อาจจะคำนึงถึงสภาพของงานที่เป็นจริง เช่น แบ่งตามลักษณะของผลิตภัณฑ์ หรือแบ่งตามอาณาเขต หรือแบ่งตามประเภทของลูกค้า หรือแบ่งตามกระบวนการผลิตของโครงสร้างแบบนี้มีหลายประการ เช่น การจัดโครงสร้างด้วยรูปแบบที่เข้าใจง่าย การบังคับบัญชาตามสายงานเป็นขั้นตอน จะเน้นจุดใดที่มีการปฏิบัติงานล่าช้าก็สามารถตรวจสอบได้รวดเร็วจากผู้บังคับบัญชาในระดับนั้นได้ง่าย นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานได้คลุกคลีกับสภาพของปัญหาที่เป็นจริงและเกิดขึ้นเสมอ ทำให้การตัดสินใจต่างๆ มีข้อมูลที่แน่นอน และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งส่งผลสะท้อนให้มีการปกครองบังคับบัญชาที่อยู่ในระเบียบวินัยได้ดี การติดต่อสื่อสารและการควบคุมการทำงานทำได้ง่าย ตลอดจนเมื่อต้องการจะเปลี่ยนรูปโครงสร้างขององค์การก็สามารถที่จะเปลี่ยนได้ค่อนข้างสะดวก เพราะการจัดรูปแบบขององค์การนี้ ไม่มีอะไรสลับซับซ้อนมากนัก ประการสุดท้าย องค์การนี้เหมาะสำหรับการจัดรูปแบบขององค์การขนาดเล็ก แต่ไม่เหมาะที่จะจัดในลักษณะองค์การขนาดใหญ่ที่มีการปฏิบัติงานสลับซับซ้อน ส่วนข้อเสียของโครงสร้างแบบนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาดังนี้คือ ประการแรก ไม่ได้สนับสนุนให้ผู้ทำงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

นอกจากนั้นบางขณะปริมาณของงานมีมาก จนต้องใช้เวลาทำงานประจำให้เสร็จ ไม่มีเวลาที่จะมาศึกษาถึงระบบการทำงานที่ดีกว่า อีกประการหนึ่งลักษณะของโครงสร้างเช่นนี้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เพราะไม่สามารถครอบคลุมขอบข่ายของงานได้ทั้งหมดได้ และประการสุดท้ายผู้บริหารระดับสูงอาจจะไม่ยอมมอบหมายงาน ให้ผู้บริหารงานระดับรองๆ ลงมา หรือพยายามกีดกัน หรือส่งเสริมคนอื่นให้ขึ้นมาแทนตน ทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานในระดับรองๆ ไปไม่ดี หหมดกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากโครงสร้างแบบนี้ให้อำนาจควบคุมโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา ระดับสูงเท่านั้น

โครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก แสดงดังภาพที่ 2.2



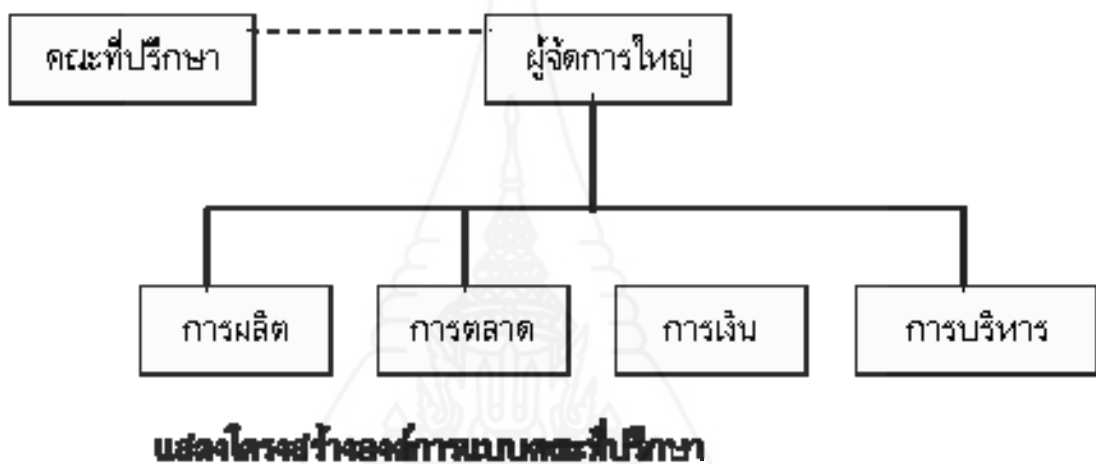
แสดงโครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก

3) โครงสร้างองค์การแบบคณะที่ปรึกษา หมายถึง การจัดโครงสร้างโดยการให้มีที่ปรึกษามาช่วยการบริหารงาน เช่น ที่ปรึกษานายก ฯ ที่ปรึกษาผู้ว่าฯ กทม. เป็นต้น เพราะว่าที่ปรึกษามีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมาช่วยหรือคอยแนะนำ ทำให้องค์การมองเห็นความสำคัญของการมีที่ปรึกษาขึ้น อย่างไรก็ตาม พวกที่ปรึกษาไม่มีอำนาจในการสั่งการใดๆ นอกจากคอยป้อนข้อมูลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชี้ขาดอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งการจัดองค์การรูปแบบนี้มีผลคือ ทำให้การดำเนินงานต่างๆ มีการวางแผนและประเมินสถานการณ์ล่วงหน้าได้ มีที่ปรึกษาคอยให้ความกระจ่างและประสานงานกับหน่วยงาน

อื่นๆ และทำให้การทำงานใช้หลักเหตุและผลมากขึ้น มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และคนมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้น ยังทำให้งานตามสายงานและงานของคณะที่ปรึกษาสัมพันธ์กัน
และเข้าใจบทบาทซึ่งกันและกัน แต่ผลเสียของการใช้ที่ปรึกษาอาจมีการป็นเกลียวกัน เนื่องจาก
ความเห็นไม่ลงรอยกัน และฝ่ายคณะที่ปรึกษาอาจท้อถอยในการทำงานได้ เพราะมีหน้าที่เพียง
เสนอแนะแต่ไม่มีอำนาจสั่งการ

โครงสร้างองค์การแบบคณะที่ปรึกษา แสดงดังภาพที่ 2.3

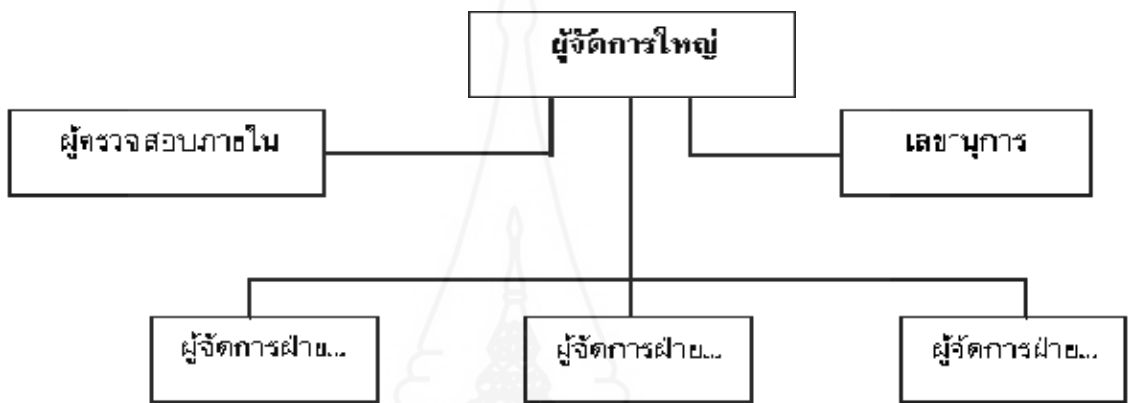


ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การแบบคณะที่ปรึกษา

4) โครงสร้างองค์การแบบคณะกรรมการบริหาร หมายถึง การจัดโครงสร้าง
องค์การ โดยให้มีการบริหารงานในลักษณะคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการบริหารงานรถไฟแห่ง
ประเทศไทย คณะกรรมการ อสมท. และคณะกรรมการบริหารบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ เป็นต้น การ
บริหารงานองค์การ โดยให้มีคณะกรรมการบริหารเช่นนี้ ผลดีจะช่วยขจัดปัญหา การบริหารงาน
แบบผูกขาดของคณาฯ เดียว หรือการใช้แบบเผด็จการเข้ามาบริหารงาน นอกจากนั้น การตั้ง
คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคลมาจากหลายๆ ฝ่ายจะทำให้ทุกคนเข้าใจปัญหาและก่อให้เกิด
การยอมรับในปัญหาที่ฝ่ายอื่นเผชิญอยู่ทำให้การประสานงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม
ข้อเสียของการใช้ระบบคณะกรรมการก็คือเกิดการสูญเสียทรัพยากร โดยใช้เหตุ เนื่องจากเวลาส่วน
ใหญ่ใช้ไปในการประชุมถกเถียงกัน กว่าจะได้ข้อยุติอาจไม่ทันการต่อการวินิจฉัยสั่งการได้ หรือ
อาจเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในระดับคณะกรรมการหรือยอมประนีประนอมกันเพื่อให้ได้
ข้อยุติที่รวดเร็ว ทำให้การตั้งคณะกรรมการไร้ผล

5) โครงสร้างองค์การงานอนุกรม คือหน่วยงานช่วย บางที่เรียกว่าหน่วยงานแม่บ้าน ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับธุรการ และอำนวยความสะดวก เช่น งานเลขานุการ และงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น

โครงสร้างองค์การแบบอนุกรม แสดงดังภาพที่ 2.4



แสดงโครงสร้างองค์การแบบอนุกรม

ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การแบบอนุกรม

2.2 ด้านเทคโนโลยี

2.2.1 ความหมายของเทคโนโลยี

ธรรมนูญ โรจนะบุรานนท์ (2531) เทคโนโลยี คือ ความวิชาการรวมกับความรู้วิธีการ และความชำนาญที่สามารถนำไปปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพสูง โดยปกติเทคโนโลยีนั้นมีความรู้วิทยาศาสตร์รวมอยู่ด้วย นั่นคือวิทยาศาสตร์เป็นความรู้ เทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติ จึงมักนิยมใช้สองคำด้วยกัน คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเน้นให้เข้าใจว่า ทั้งสองอย่างนี้ต้องควบคู่กันไปจึงจะมีประสิทธิภาพ

ครรรชิต มาลัยวงศ์ (2540:17) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประมวลผล และเผยแพร่สารสนเทศ ซึ่งรวมแล้วคือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม

วิภาวดี ดิษฐสุธรรม (2540:10) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง การติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็น ข้อความ ตัวเลข เสียง ภาพ ผ่านสื่อต่างๆ

ผการัตน์ พุกกลิ่น (2549 : 8) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีและสารสนเทศ ไว้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ ระบบเทคนิค วิธีการ แนวคิด อุปกรณ์ เครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่คู่กันในการพัฒนา และจะหมุนเวียนเป็นวัฏจักร

เทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยี เป็นการนำเอาแนวความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการ ตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์ทั้งในด้านสิ่งประดิษฐ์ และวิธีปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น (ราตรี สายเส้น จาก <http://portal.in.th/ratree/pages/edu/> ค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2556)

การนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานในสาขาใดสาขาหนึ่งนั้น เทคโนโลยีจะมีส่วนช่วย และถือเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานำเทคโนโลยีมาใช้ด้วย (ก่อ สวัสดิพาณิชย์ จาก <http://1kasarin015.blogspot.com/2011/07/2517-84-3-1.html> ค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2556) คือ

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เทคโนโลยีจะช่วยให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างเที่ยงตรงและรวดเร็ว
2. ประสิทธิภาพ (Productivity) เป็นการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาอย่างเต็มที่มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด
3. ประหยัด (Economy) เป็นการประหยัดทั้งเวลาและแรงงานในการทำงานด้วยการลงทุนน้อยแต่ได้ผลมากกว่าที่ลงทุนไป

ขจรฤทธิ์ ภักดีพันธ์ (2549 : 34) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างข้อมูลเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศมีประโยชน์และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกัน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการสารสนเทศ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์รอบข้างขั้นตอนวิธีการดำเนินการซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์เกี่ยวกับตัวข้อมูล เกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยวข้องกับกรรมวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเทคโนโลยีที่ครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูล ซึ่งได้แก่ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การติดต่อ

□ อี้อี้อาระหว □ ำงกันด้ว้ความรวดเร็ว การจั้การช้ □ ้อมูล รวมถึงวิธีการที่จะใช้ □ ช้ □ ้อมูล ให้ □ เกิดประโยชน์ □ สูงสุด

2.2.2 ความสำคัญของเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานในองค์กร โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ข้อมูล ข่าวสาร คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ไม่ใช่สิ่งที่อยู่ในจินตนาการอีกต่อไป ปัจจุบันสิ่งเหล่านี้ได้เกิดขึ้นและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น ในขณะที่ตัวราคาก็ถูกลง ดังนั้น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเข้าไปมีบทบาทอย่างเต็มตัวในองค์กรต่าง ๆ และถือได้ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยทำให้งานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดเวลาและแรงงาน อีกทั้งสะดวกในการเก็บรักษาข้อมูลการเรียกใช้ การส่งข้อมูลและป้องกันการสูญหายของข้อมูลได้ ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศจึงจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ไม่น้อยไปกว่าทรัพยากรด้านต่างๆ ขององค์กร (<http://www.software602.com/> ค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2556)

จิราภรณ์ รักษาแก้ว (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานธุรการในสำนักงาน ต้องมีการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร บางงานต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวเลข อักษร รูปภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานดังกล่าว ต้องมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและลุล่วงตามเป้าหมาย ปัจจุบันมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานสำนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่ต้องการ ช่วยลดปริมาณทรัพยากรให้น้อยลงอีกทั้งยังช่วยเพิ่มคุณภาพในการบริการแก่ผู้รับบริการ การบริหารงานธุรการและเอกสาร มีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การผลิตการจัดหมวดหมู่ประเภทเอกสาร จนถึงการจัดหรือทำลาย หากย้อนไปในอดีต ก่อนจะมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเอกสารในรูปแบบต่างๆ เช่น การพิมพ์ การบันทึกข้อมูล การจัดเก็บและการค้นหาเอกสาร การพิมพ์งานด้วยเครื่องพิมพ์ดีดที่สามารถทำสำเนาเอกสารได้อย่างมากเพียงแค่ 2 – 3 ชุด โดยใช้กระดาษคาร์บอนรองทับตอนพิมพ์เอกสารหรือแม้กระทั่งการจัดเก็บเอกสารที่มีปริมาณมาก ยังคงจัดเก็บตามแฟ้มต่างๆ ไม่มีการจัดการข้อมูลให้เป็นระบบทำให้ยากต่อการค้นหา ซึ่งต่างกับปัจจุบันการบันทึกข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถพิมพ์ แก้ไขบันทึก และจัดการข้อมูล ไม่ให้เกิดความผิดพลาดและเรียกใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันตามความต้องการ

การปฏิบัติงานสำนักงาน จึงจำเป็นต้องอุปกรณ์และอาศัยเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงานในที่นี้จะกล่าวถึงอุปกรณ์และ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน ดังนี้

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ สำนักงานหลายแห่งทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่ประกอบธุรกิจขนาดเล็กมักเลือกเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการดำเนินงาน และจัดการเอกสาร เพราะมีราคาถูกขนาดของเครื่องก็เหมาะสมกับงานในสำนักงาน ปัจจุบันเครื่องคอมพิวเตอร์มีราคาถูกลงมาก และมีความสามารถไม่เพียงเฉพาะพิมพ์เอกสารเหมือนในอดีต แต่สามารถฟังเพลง ดูโทรทัศน์ สนทนา รับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ กับบุคคลอื่นนอกพื้นที่ได้ และเครื่องคอมพิวเตอร์ประเภท Notebook ยังสามารถเคลื่อนย้ายไปยังสถานที่ต่างๆ ได้ตามความต้องการ

2. เครื่อง Scanner เป็นอุปกรณ์นำเข้าข้อมูลที่ใช้ในการจับหรือตัดเฉพาะบางส่วนของเอกสารต้นฉบับ เพื่อนำเข้าข้อมูลแทน หลายหน่วยงานได้นำเครื่อง Scanner มาใช้ในการบันทึกข้อมูลจากเอกสาร และเก็บในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ความเร็วในการจัดเก็บจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของเครื่อง และการใช้จำเป็นต้องมีโปรแกรมช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น การนำเอกสารจัดเก็บในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) และการจัดทำเอกสารในการให้บริการข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-News)

3. กล้องดิจิทัล เป็นอุปกรณ์นำเข้าข้อมูลที่เป็นรูปภาพและวิดีโอ แล้วทำการบันทึกภาพในรูปแบบของสัญญาณดิจิทัลลงหน่วยจัดเก็บข้อมูลของกล้องแทนการบันทึกลงฟิล์ม เหมาะสำหรับผู้ที่ไม่ต้องการรอรูปโดยล้างฟิล์มก่อน ภาพที่ได้จากกล้องสามารถนำมาใช้งานต่างๆ ในคอมพิวเตอร์ได้ทันทีและสามารถจัดตกแต่งใช้กับงานเอกสาร งานนำเสนอข้อมูลที่ต้องการมีภาพประกอบ การลงข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านทางอินเทอร์เน็ต งานบันทึกภาพที่ต้องการใช้เป็นหลักฐานทางวินัยและนิติการทั้งนี้ ความคมชัดของภาพจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและรุ่นของเครื่องด้วย

4. โปรเจคเตอร์ เป็นหน่วยแสดงผลข้อมูลที่สามารถรองรับสัญญาณจากเครื่องคอมพิวเตอร์แล้วแสดงผลขยายขนาดบนฉากรับ ช่วยให้เห็นได้ไกลขึ้น เหมาะสำหรับการนำเสนอข้อมูลในห้องประชุม เพื่อต้องการให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถมองเห็นเอกสารได้อย่างชัดเจน

2.2.3 การนำเทคโนโลยีไปใช้ จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันสำนักงานหลายแห่งได้นำระบบสำนักงานอัตโนมัติมาใช้ในการบริหารจัดการระบบเอกสารให้มีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินงาน ได้ข้อมูลรวดเร็วทันตามความต้องการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งการที่จะนำระบบใดมาใช้ ต้องมีการศึกษาถึงข้อดีและข้อเสียเสียก่อนบางระบบอาจเหมาะสมกับองค์กรธุรกิจ บางระบบอาจเหมาะสมกับหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจแต่อย่างไรก็ตามต้องขึ้นอยู่กับประมาณ และการสนับสนุนจากผู้บริหารภายในองค์กรด้วย เสกสิทธิ คุณศรี คั่นคืนวันที่ 20 กรกฎาคม 2556

จาก <http://www.chanthaburi.go.th/redcross/article/IT.htm> ค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2556) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาองค์กรสามารถทำได้หลายระดับและหลายรูปแบบ เช่น การนำไปจัดระบบกระบวนการผลิตอัตโนมัติ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาโครงสร้างการบริหาร ในปัจจุบันหลายๆ องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร บ้างก็ยุบรวมหน่วยงาน บ้างก็แยกหน่วยงานออกมา บ้างก็ตั้งหน่วยงานกลางขึ้นมาสนับสนุนและประสานงาน ซึ่งในอดีตเราอาจจะต้องมีทีมงานขึ้นมาทำหน้าที่เป็นพิเศษและต้องใช้เวลาหลายวันหรือเป็นสัปดาห์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น แต่ในปัจจุบันมีซอฟต์แวร์หลายๆ บริษัทที่พัฒนาการใช้งานในด้านของการจัดโครงสร้างองค์กรขึ้นมา โดยให้ผู้บริหารสามารถทดลองปรับเปลี่ยนองค์กรเพียงแค่คลิกเมาส์แล้วไปวางหน่วยงานที่ต้องการ ไปยังตำแหน่งที่ต้องการ ข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งหมดก็จะถูกปรับเปลี่ยนไปทั้งข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลหน่วยงาน และข้อมูลผู้บังคับบัญชาโดยอัตโนมัติ ทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรได้ง่ายและชัดเจนมากขึ้น

2. การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เทคโนโลยีสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรได้โดยรวดเร็วและถึงตัวบุคคลมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงก็คือ ที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่มีการประชุมระหว่างแพทย์กับพยาบาลเป็นประจำทุกสัปดาห์ ซึ่งวิธีการนัดประชุมก็คือทำเป็นจดหมายและโทรศัพท์แจ้ง ในขณะที่ประชุมก็มีเจ้าหน้าที่หนึ่งคนบันทึกการประชุม หลังประชุมเสร็จอีกประมาณ 2-3 วันเจ้าหน้าที่จึงจะพิมพ์บันทึกการประชุมไปให้ผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดได้ ทำให้เกิดปัญหาทั้งการมาเข้าร่วมประชุมไม่ครบ การวางแผนงานเกิดความผิดพลาดเพราะแผนที่สรุปในห้องประชุมไม่ตรงกับแผนการทำงานส่วนบุคคล เป็นต้น ในเวลาต่อมาหัวหน้าแพทย์ซื้อเครื่องบันทึกข้อมูลแบบปาล์มมาให้ทุกคนใช้งาน โดยใช้ในการนัดหมายประชุม จัดตารางนัดหมาย และบันทึกผลการประชุม ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนสามารถบันทึกนัดหมายได้ตรงกันมากขึ้นและรับบันทึกการประชุมได้รวดเร็วขึ้นโดยใช้การส่งข้อมูลแบบไร้สาย ทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ของผู้เข้าร่วมประชุมก็คือการถือเครื่องปาล์มไปประชุมแทนการถือเอกสารพะรุงพะรัง

3. การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication) ในบางองค์กรยังใช้การปิดประกาศโดยใช้กระดาษตามบอร์ดต่างๆ เพื่อสื่อสารข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ไปยังพนักงาน การปิดประกาศโดยใช้บอร์ดนี้เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่ไม่ส่งถึงเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาความไม่ทั่วถึงของการสื่อสาร และหากจะทำการสื่อสารข้อความบางอย่างแบบถึงตัว

พนักงานเฉพาะบุคคลทั้งองค์กร ก็อาจต้องใช้ต้นทุนที่สูงและยังเสียเวลาอีกด้วย ในเรื่องนี้ เทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและประหยัดเวลาในการสื่อสารลงไปได้หลายแบบ เช่น

4. การใช้อีเมล (Email)

1. การสร้างเว็บสื่อสารสำหรับพนักงาน
2. การสร้างเว็บเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและดูแลรักษาข้อมูลส่วนตัว
3. การสร้างเว็บเพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคล

ในหน่วยงานได้

4. การจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลทางโทรศัพท์สำหรับพนักงาน
5. การใช้การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ
6. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หลายองค์กรในประเทศที่พัฒนาแล้วได้

นำเอาเทคโนโลยีไปช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานในหลายๆ ด้านคือ ระบบการบันทึกประวัติการติดต่อและให้บริการ โดยจะจัดเก็บข้อมูลของผู้รับบริการที่มาติดต่อใช้บริการแต่ละครั้ง เพื่อนำไปวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกิดปัญหาต่อไป การขจัดงานที่ไม่จำเป็นออกไปจากกระบวนการทำงาน เพราะถือว่างานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ย่อมทำให้เกิดการสูญเสียทั้งเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน

5. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังใช้เอกสารเป็นกระดาษ ซึ่งการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากรทำได้ยาก หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรจึงมักถูกจำกัดอยู่ในกรอบของการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปัจจุบันได้มีการนำระบบประเมินผลการทำงาน มาใช้ในองค์กรขนาดใหญ่หลายองค์กร โดยระบบดังกล่าวจะช่วยในการกระจายและเชื่อมโยงเป้าหมายและดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานจากผู้บริหารระดับสูงสุดไปจนถึงระดับล่างสุดได้ และเมื่อพนักงานถูกประเมินผลงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนการพัฒนาให้แต่ละบุคคลได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

ดังนั้น จึงควรมีการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และคาดการณ์ได้ยากอย่างปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของปัจจัยภายในองค์กรหลายด้าน ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลและสารสนเทศ ฐานข้อมูล ระบบเครือข่ายการสื่อสาร ความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับระบบ

สารสนเทศ และที่สำคัญคือผู้ใช้ โดยต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อให้ผู้ใช้เกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมโดยกล่าวถึงความหมายของสภาพแวดล้อม ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

Jone (อ้างถึงใน สกุลนรี กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 139) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 236) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอากาศ เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพปฏิบัติงานไว้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

สกุลนรี กาแก้ว (2546 : 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547 : 123) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์กรและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเข้าถึงทรัพยากรที่หายากได้แก่วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปรับปรุงเทคโนโลยีการสนับสนุนจากลูกค้าและผู้มีส่วนร่วมสถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น

2.3.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

ในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่แตกต่างกันโดยจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำ ในบางครั้งสถานที่ทำงานหรือ โรงงานประเภทเดียวกันก็อาจจะมีสภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป บางแห่งอาจจะมีสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เหมาะสม แต่บางแห่งอาจจะไม่เหมาะสมของสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ในสถานที่ทำงานนี้อาจจะมีฝุ่นฟุ้งกระจายอย่างมาก มีเสียงที่ดังเกินไป เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ชำรุด สารพิษต่างๆ ฟุ้งกระจายไปทั่วบริเวณที่ทำงาน พื้นสถานที่ทำงานลื่น มีแสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศอาจจะร้อนอบอ้าว วิธีการทำงานของผู้ที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานไม่เหมาะสม นอกจากนี้มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานอาจจะไม่ดี เป็นต้น (<http://forums.thaisafetywork.com/index.php?topic=1782.0> ค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2556)

พงศ์ หรดาล (2548:246-247) ได้กล่าวถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าความเมื่อยล้านี้นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง

2.3.3 ประเภทของสภาพแวดล้อม

สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 141) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการ คือ สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบ ห้องปฏิบัติงาน สภาพของห้องปฏิบัติงาน โต๊ะทำงาน การมองเห็น เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จะเห็นพนักงานในสังคมปัจจุบันเคร่งเครียดกับงาน ปฏิบัติงานแข่งกับเวลา พนักงานบางคนปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ บางคน 6 วันต่อสัปดาห์ และบางคน 5 วันต่อสัปดาห์

พนักงานบางคนปฏิบัติงาน 10-20 ชั่วโมง ไม่มีเวลาพัก บางคนปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงมีเวลาพัก พนักงานที่ปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์จริงหรือไม่ ร่างกายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพติดต่อกันนานเท่าไร และปฏิบัติงานได้นานเพียงใดต่อวัน พนักงานปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะมีความเครียดมากกว่าคนที่ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์ หรือไม่ คำถามนี้จะเป็นเหตุผลการทำการศึกษาร่วมเวลาในการปฏิบัติงาน

3) สภาพแวดล้อมทางจิตในการปฏิบัติงาน คือ นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ยังมีสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอีกด้วย ลักษณะสังคมและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมมีผลต่อความรู้สึก 2 ลักษณะ คือ ความเบื่อหน่าย และความเมื่อยล้า

วิชรา มณีกาศ (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ความชื้น สะเทือน รั้งสี เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัยทั้งสิ้น เช่น ความดังของเสียง ถ้ามีการทำงานน้อยกว่า 7 ชั่วโมง จะต้องมีเสียงดังของเสียง 91 เดซิเบล (เอ) แต่ถ้าทำงาน 7-8 ชั่วโมง จะต้องมีเสียงดังของเสียง 90 เดซิเบล (เอ) และถ้าเกินกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไปก็จะลดลงไปตามลำดับ

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี ได้แก่ สารเคมีต่าง ๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ ผลผลิตหรือของเสียที่ต้องการกำจัด โดยทั่วไปสารเคมีดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของฝุ่น ละออง ไอสาร ก๊าซ หรืออาจอยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ หมายถึง สิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย ไวรัส พยาธิ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งมีชีวิตทั้งสิ้น ส่วนสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่นไม้ ฝุ่นจากฝ้าย

4. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม สิ่งแวดล้อมข้อนี้หมายถึง เศรษฐกิจในการทำงาน รวมไปถึงการเร่งรีบในการทำงานเพื่อแข่งขันกับเวลา และค่าจ้างแรงงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมทั้งสิ้น

2.4 ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2544 : 13) กล่าวว่า นโยบายเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติการกิจต่างๆ ของผู้บริหารและของหน่วยงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวถึงดังนี้ว่า นโยบาย หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือของสังคม ทิศทางดังกล่าวอาจจะอธิบายถึงเรื่องอะไร เพื่ออะไร อย่างไร และเพียงใด ของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ขณะเดียวกันได้จำแนกความหมายของนโยบายออกเป็น 3 กลุ่มของความหมาย โดยกลุ่มแรก หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงกิจกรรมหรือการกระทำ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างซึ่งในที่สุดจะแปรรูปออกมาเป็นแผนงาน โครงการที่กำหนดขึ้น ข้อความเชิงนโยบายในความหมายนี้จะบอกถึงเป้าหมายปลายทางของกิจกรรม แนวทางปฏิบัติ และคุณประโยชน์ของกิจกรรมหรือการกระทำที่กำหนดนั้น กลุ่มความหมายที่สอง หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อเป็นเครื่องชี้นำและกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่อนาคต กลุ่มความหมายที่สาม หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงคุณค่าและการตัดสินใจ ที่ได้เลือกสรรแล้ว ซึ่งนโยบายประเภทนี้จะบ่งบอกทางเลือกที่มีหลายทางว่าทางเลือกใดดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด และจากแนวคิดที่กล่าวมานโยบายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารนั้น

2.4.2 ความสำคัญของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายดังนี้

- 1) นโยบายเป็นสิ่งที่กำหนดล่วงหน้า ช่วยลดการใช้ความคิดที่จะพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ มากมายให้ลดน้อยลงและช่วยประหยัดเวลา
- 2) ช่วยให้การประสานงาน การตัดสินใจของผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) ช่วยให้เกิดความมั่นใจในองค์การ และลดความสับสนของสมาชิกเพราะสมาชิกเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงาน
- 4) ช่วยกระตุ้นให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีพลัง ลดความไม่แน่ใจว่าการตัดสินใจสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารระดับสูงหรือไม่
- 5) และยังเป็นกรอบการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้การมอบหมายอำนาจทำได้ดีขึ้น

6) ช่วยให้เกิดความเสมอภาค ยุติธรรม เทียบธรรม ความถูกต้อง และมีความชัดเจนมากขึ้นเนื่องจากการตัดสินใจที่สอดคล้องกัน การบริหารงานสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากขึ้นน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะที่ดีของนโยบายนโยบายนับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ทำให้การบริหารงานระดับต้นสามารถจัดการกับปัญหาโดยไม่ต้องส่งเรื่องขึ้นไปยังผู้บริหารระดับสูงเพื่อตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะความแจ่มชัดของนโยบายที่กำหนดขึ้นนั่นเอง ตัวอย่างเช่น นโยบายให้พนักงานแต่ละคนได้รับการหยุดงานพักผ่อนได้ใน 1 สัปดาห์ต่อปี หรือนโยบายห้ามพนักงานรับงานภายนอกขณะทำงานในบริษัท เป็นต้น นโยบายเป็นลักษณะวางแผนกว้างๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จ เป็นข้อบ่งชี้ที่กำหนดทิศทางให้ฝ่ายจัดการดำเนินการสู่จุดหมายปลายทางเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร

2.4.3 องค์ประกอบของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2545) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของนโยบาย สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลา หากไม่คำนึงถึงอาจทำให้นโยบายขาดความสมบูรณ์และไม่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้กำหนดนโยบาย วิธีการหรือกระบวนการในการดำเนินนโยบาย ปัจจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลและเอกสารต่างๆ

2. ปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในสังคมที่ผู้กำหนดนโยบายต้องคำนึงถึง อาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อมในสังคมมีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย เช่น ปัจจัยทางการเมืองและวัฒนธรรมการเมือง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ จากการศึกษาขององค์ประกอบของนโยบายอาจกล่าวได้ว่านโยบายและกลยุทธ์ต่างเป็นประเภทของแผนงาน (types of plan) อันเป็นผลที่ได้จากกระบวนการวางแผน

3. ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมการเกษตร

3.1 โครงสร้างของกรมส่งเสริมการเกษตร

3.1.1 ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- 1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- 2) กองการเจ้าหน้าที่
- 3) กองคลัง

- 4) กองแผนงาน
- 5) กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ
- 6) กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
- 7) ศูนย์สารสนเทศ
- 8) สำนักขยายเมล็ดพันธุ์พืช
- 9) สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี
- 10) สำนักพัฒนาเกษตรกร
- 11) สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร
- 12) สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร
- 13) สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 1-6

3.1.2 ส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

1) สำนักงานเกษตรจังหวัด 76 จังหวัด ซึ่ง โครงสร้างของสำนักงานเกษตรจังหวัด ประกอบด้วย

- (1) เกษตรจังหวัด
 - (2) ฝ่ายบริหารทั่วไป
 - (3) กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ
 - (4) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
 - (5) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต
 - (6) กลุ่มอารักขาพืช
- 2) สำนักงานเกษตรอำเภอ 879 อำเภอ

โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร แสดงดังภาพที่ 2.5

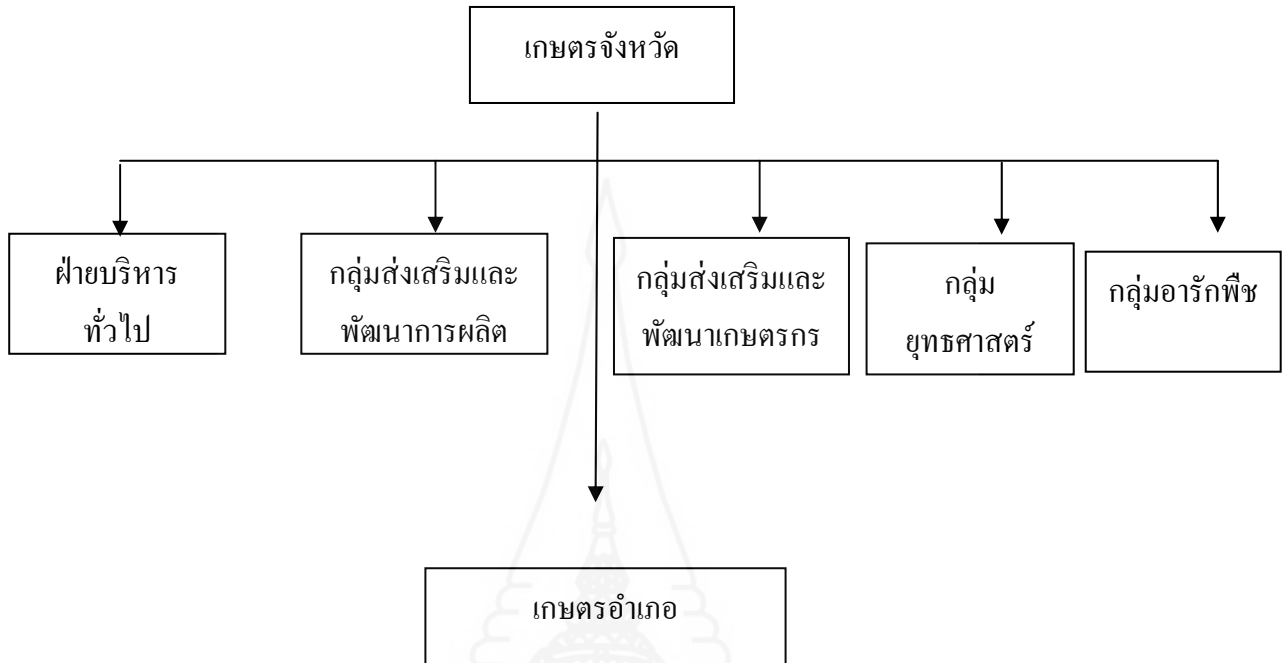


ภาพที่ 2.5 โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร

ที่มา : กรมส่งเสริมการเกษตร (2555) “โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร”

ค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน 2555 จาก http://www.doae.go.th/page/organization_chart

โครงสร้างสำนักงานเกษตรจังหวัด แสดงดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างสำนักงานเกษตรจังหวัด

ที่มา : กรมส่งเสริมการเกษตร (2555) ค้นวันที่ 25 พฤษภาคม 2556

จาก <http://www.nakhonsawan.doae.go.th/mainindex.html>

3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ

3.2.1 สำนักงานเกษตรจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

- 1) ส่งเสริมการผลิตพืช ธุรกิจเกษตร และการดำเนินการของสถาบันเกษตรกร รวมทั้งประสานการพัฒนาการเกษตรในจังหวัดท้องถิ่น
- 2) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. **ฝ่ายบริหารทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและยานพาหนะ การจัดทำและบริหารงบประมาณ งานพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม และงานประสานราชการทั่วไปของสำนักงาน

2. **กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ**

1) ศึกษา วิเคราะห์การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรด้านการผลิตพืช การพัฒนาอาชีพของเกษตรกร และส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อผนวกเป็นแผนพัฒนาจังหวัดของผู้ว่าราชการจังหวัด

2) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรในจังหวัด

3) พัฒนาสารสนเทศระดับจังหวัด รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ การปลูกพืชผลผลิตการเกษตร วิสาหกิจชุมชน และข้อมูลมือสองอื่นๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรในระบบสารสนเทศ

4) ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร งานวิจัยและพัฒนาในจังหวัด

5) สนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนของชุมชน

6) สนับสนุนสำนักงานเกษตรอำเภอในการจัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการเกษตรและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศระดับอำเภอ

7) ติดตาม ประเมินผล รวบรวมและรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานเกษตรจังหวัด

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร มีหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและเครือข่ายให้เข้มแข็ง

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชนและการพัฒนาวิสาหกิจเกษตรของชุมชน

3) ปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรของจังหวัด

4) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

5) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และให้บริการข้อมูลสารสนเทศการเกษตร

6) ประสานและดำเนินงาน โครงการพระราชดำริและพื้นที่เฉพาะ และช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต มีหน้าที่

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการผลิตและจัดการผลผลิตพืช ประมงน้ำจืดและปศุสัตว์ขึ้นพื้นฐาน
- 2) ศึกษา พัฒนา และคัดเลือกรูปแบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับท้องถิ่น
- 3) ดำเนินการส่งเสริม และประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและจัดการผลผลิตพืช ประมงน้ำจืดและปศุสัตว์ขึ้นพื้นฐาน
- 4) ดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการส่งเสริมการผลิต การจัดการผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร
- 5) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิตในพื้นที่
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มอารักขาพืช มีหน้าที่

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานด้านการอารักขาพืชในจังหวัดและดำเนินการตามแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการอารักขาพืช
- 2) สำรวจ ติดตาม เฝ้าระวังการระบาดของศัตรูพืชและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการระบาดของศัตรูพืช
- 3) ศึกษาพัฒนา รูปแบบและวิธีการจัดการศัตรูพืชที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและถ่ายทอดเทคโนโลยีการอารักขาพืชให้กับเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอและเกษตรกร
- 4) ให้บริการตรวจ วินิจฉัยศัตรูพืชและให้คำปรึกษา แนะนำเทคโนโลยีด้านการอารักขาพืช
- 5) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานด้านการอารักขาพืชในจังหวัด

3.2.2 สำนักงานเกษตรอำเภอ มีอำนาจหน้าที่

- 1) วางแผนและส่งเสริมการวางแผนการผลิตการเกษตรในอำเภอ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจเกษตรของชุมชน
- 3) ส่งเสริมและประสานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมง และปศุสัตว์
- 4) ให้บริการและส่งเสริมอาชีพการเกษตรทุกสาขา

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเกษตรอำเภอ ไม่แบ่งโครงสร้างภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร (เกษตรอำเภอ) ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสำนักงานเกษตรอำเภอ มีหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ

2) ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามเป้าหมาย แผนงานที่กำหนด

3) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ หรือตามที่กรมส่งเสริมการเกษตร หรือเกษตรจังหวัดมอบหมาย

2. เจ้าหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่

1) รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ และการติดต่อประสานงานทั่วไปของสำนักงาน

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ เกษตรกร และชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ

2) ส่งเสริม และประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตการจัดการผลผลิตพืชประมงน้ำจืดและปศุสัตว์ขึ้นพื้นฐานโดยใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล เป็นกลไกการดำเนินงาน

3) บริการและส่งเสริมอาชีพการเกษตร และดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

4) ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนให้เกษตรกร และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร

5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3 ภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตร มีทั้งหมด 10 ข้อ ประกอบด้วย

1) การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร และองค์กรเกษตรกร

2) การดำเนินการส่งเสริมและประสานงานการถ่ายทอดความรู้การผลิต และจัดการผลผลิตพืช ประมง ปศุสัตว์

3) การดำเนินการฝึกอบรมอาชีพเกษตรกร

4) การดำเนินการให้บริการทางการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร

5) การดำเนินการผลิตและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์พืชเศรษฐกิจ

6) การดำเนินการผลิตและเผยแพร่เอกสาร คำแนะนำ และสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมการเกษตร

7) กำกับ ดูแล การดำเนินงานสถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร (ปชส.8)

8) การดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

9) การดำเนินการด้านความร่วมมือในการเชื่อมโยงและพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร

10) การกำหนดระบบและดำเนินการเกี่ยวกับวิสาหกิจเกษตร

ในส่วน of วัตถุประสงค์หลักและประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร นั้น ได้จัดทำแผนกลยุทธ์โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักรวม 6 ข้อ เพื่อเป็นหลักในการวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ รวมทั้งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ รวม 8 ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลัก ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ

3.4 วัตถุประสงค์หลัก ประกอบด้วย

3.4.1 เกษตรกรมีความรู้ ความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

3.4.2 องค์กรเกษตรกร/ชุมชน มีความสามารถในการดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและเกิดเครือข่าย

3.4.3 เกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารและบริการทางการเกษตรได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง ทันสมัย และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพการเกษตร

3.4.4 เกษตรกร ชุมชน และทุกภาคส่วนเกิดการเรียนรู้และเครือข่ายในการพัฒนา

3.4.5 บุคลากรเป็นผู้ชำนาญการและมีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกับเกษตรกร

3.4.6 องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี

3.5 ยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการเกษตร ระหว่างปี 2549-2552 ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ กล่าวคือ

วัตถุประสงค์หลัก 1 เกษตรกรมีความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถของเกษตรกรในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรที่ปลอดภัย และได้มาตรฐาน : มุ่งเน้นเพิ่มขีดความสามารถของเกษตรกรในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตร ที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีคุณภาพได้มาตรฐาน ทั้งผลิตผลเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูป เพื่อการบริโภคในประเทศและส่งออก โดยใช้ตลาดนำการผลิตและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาระบบเตือนภัยด้านการระบาดของศัตรูพืชและภัยธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการผลิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง : มุ่งเน้นลดรายจ่ายสร้างรายได้ ขยายโอกาส โดยส่งเสริมการเกษตรแบบยั่งยืน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสนับสนุนให้เกษตรกรมีรายได้เสริมภายใต้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกษตรกรพึ่งพาตนเองและพึ่งพากันเอง

วัตถุประสงค์หลักที่ 2 องค์กรเกษตรกร/ชุมชน มีความสามารถในการดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และเกิดเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร : มุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร ให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร และกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน : ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร/ชุมชน ให้ดำเนินงานตามแนวทางวิสาหกิจชุมชน ด้วยการรับรองสถานภาพ วิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายประสานความร่วมมือกับภาคีส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน เสริมสร้างการเรียนรู้ ในการบริหารทุนชุมชน และสนับสนุนองค์กรเครือข่าย

วัตถุประสงค์หลักที่ 3 เกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารและบริการทางการเกษตรอย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการทางการเกษตร: พัฒนาข้อมูลข่าวสาร และบริการทางการเกษตรที่ตรงกับความต้องการของเกษตรกร สร้างช่องทางที่เกษตรกรสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็วและเบ็ดเสร็จ ทั้งในส่วนของการให้บริการ ณ จุดให้บริการ และการให้บริการในลักษณะ เคลื่อนที่ไปหาเกษตรกร รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้บริการแก่เกษตรกร

วัตถุประสงค์หลักที่ 4 เกษตรกร ชุมชน และทุกภาคส่วน เกิดการเรียนรู้และเครือข่าย ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายการเกษตร : ส่งเสริมและพัฒนา ให้เกษตรกรและชุมชนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเกิดเครือข่ายการพัฒนาการเกษตรของทุกภาคส่วนและในทุกระดับ โดยเน้นการจัดการความรู้ และปรับกระบวนการทำงานส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนในลักษณะบูรณาการและการเชื่อมโยงเครือข่าย โดยยึดเกษตรกร พื้นที่ และสถานะแวดล้อมการทำงานเป็นหลัก

วัตถุประสงค์หลักที่ 5 บุคลากรเป็นผู้ชำนาญการและมีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกับเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ชำนาญการและมีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกับเกษตรกร : โดยพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานตามสาขาวิชาชีพได้อย่างมืออาชีพและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตลอดจนเสริมสร้างจิตสำนึกการทำงานร่วมกับเกษตรกร

วัตถุประสงค์หลักที่ 6 องค์กรมีระบบบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 8 เสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร : โดยบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บริหารงานบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรม

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Steers, Hoy and Miskel ซึ่งเลือกมาเฉพาะตัวแปรที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการจะศึกษาเท่านั้น ตัวแปรที่ได้ประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยในที่นี้เป็นการศึกษาระดมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครพนม จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดยโสธร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสกลนคร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดอุบลราชธานี

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน แต่มีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ดังนี้

ศรีอำพร เสรีวัฒนา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 โดยมีระดับประสิทธิผลด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและด้านความสามารถในการบริหารอยู่ระดับ ปานกลาง

ประสงค์ สุวรรณโชติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากยกเว้นความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมากยกเว้นช่วงอายุ 31 – 40 ปี อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ดารศ ชูยก (2549) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพันห้า ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำบลสามพันห้าในพื้นที่จังหวัดยะลา 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำบลสามพันห้า จากการศึกษาค้นคว้า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำบลสามพันห้ามีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการและปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตำบลสามพันห้า

ธิดารัตน์ สุขประภรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและชีวิตส่วนตัว 2) ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน 3) กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ประเภท ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริวรรณ งามเจริญวงศ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง เฉลี่ย 3.00 ได้แก่ การเบิกจ่ายพัสดุ เฉลี่ย 3.23 ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ การกำหนดความต้องการใช้พัสดุ และการวางแผนการใช้พัสดุ เฉลี่ย 3.14 3.06 3.05 2.85 และ 2.71 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ระดับตำแหน่ง และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเงินเดือน และสวัสดิการ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน โอกาสและความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อปัจจัยดังกล่าวเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ๆ ก็จะเปลี่ยนแปลงด้วย 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้แก่ ปัจจัยความเครียดจากงานสาเหตุทางด้านจิตใจ และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 39.60

กรณิการ์ พรณะศรี (2550) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ 70 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในแต่ละจังหวัดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน

ปัจจัยด้านการบริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล มหารวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลต้นเปาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) บุคลากรของเทศบาลตำบลต้นเปาจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะบุคลากรของเทศบาลด้านลักษณะของเทศบาลด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล และด้านสภาพแวดล้อมของเทศบาล 2) ระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานของเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาล คือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล

ชมนานา พันธุ์สุกผล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพการบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ประสิทธิภาพต่อการบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอ อยู่ในระดับน้อยกว่าร้อยละ 80 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประสิทธิภาพการบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอ อยู่ในระดับน้อยกว่าร้อยละ 80 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอ มีตัวแปร 7 ตัวแปร คือ ปัจจัยย้อนกลับ หลักความคุ้มค่า ความสะดวกของช่องทางการให้บริการ การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี หลักคุณธรรม ความพร้อมในปัจจัยการให้บริการและหลักความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอ มีตัวแปร 3 ตัวแปร คือ หลักนิติธรรม ความพร้อมในปัจจัยการให้บริการ/กลุ่มปัจจัยที่มีไข่มุกคุด และความขยันตั้งใจทำงาน 3) ประสิทธิภาพของการบริการประชาชนในแต่ละระดับชั้นของสำนักทะเบียนอำเภอ มีความแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน 4) ประสิทธิภาพของการบริการประชาชนในแต่ละระดับชั้นของสำนักทะเบียนอำเภอไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) ปัญหาอุปสรรค พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ในการให้บริการมีไม่เพียงพอ ขาดความพร้อมวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี อำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ใช้ในการให้บริการ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ข้นตอบการให้บริการและเอกสารที่ยังขาดความชัดเจนและยุ่งยาก

ชาญ จิตรปรีดา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร พบว่า 1) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีจำนวน 10 ตัว เรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ อายุของผู้ดูแลเด็ก ความรับผิดชอบ การมอบหมายและการนิเทศติดตามของเจ้าหน้าที่ นโยบายการบริหารงาน ทศนคติต่องานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรู้เรื่องการดำเนินงานพัฒนาเด็ก ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Y) ตั้งแต่ .148-.327 ตามลำดับ 2) ตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมมี 3 ตัว เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องการดำเนินงานพัฒนาเด็ก สภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .434 โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กได้ร้อยละ 18.90

นภคณ ไชยบาล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและหญิง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นเพศชายเห็นว่า ด้านค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง เพศหญิงเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ปรากฏว่า มีระดับความคิดเห็นไม่อยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้น จำแนกตามอายุ ตามสถานภาพและตามอัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระยะเวลารับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาที่ใช้ในการสอบบรรจุแต่งตั้ง ด้านสภาพการทำงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ปัจจัยจิตใจและปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยเงื่อนไขในด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 75.40

สัญญา มั่นทางกูร (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 พบว่า (1) ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัว และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา และด้านความสามารถในการผลิต และ(2) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

วารงคณา สุวรรณรัตน์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ กรมสรรพสามิต พบว่า (1) ระดับประสิทธิผลในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ กรมสรรพสามิต ซึ่งประกอบด้วยด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านพฤติกรรมบุคคล อยู่ในระดับมาก และ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ กรมสรรพสามิต พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะทีมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ปฏิบัติงานชำรุด การจัดสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เสนอให้กรมทางหลวงชนบทจัดหาเครื่องจักรกลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสมเช่น การจัดให้มี ที่พักอาศัยให้เพียงพอ

จำนวนบุคลากร ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับพัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

สุรศักดิ์ จันดี (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดตระเบกทหารจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดตระเบกทหารมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านงาน ด้านการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผู้นำและภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดตระเบกทหาร (2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดตระเบกทหารอยู่ในระดับปานกลาง และ (3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือ เครื่องมือ เครื่องจักรชำรุดทรุดโทรม และล่าสมัย รองลงมา คือ อุปสรรคป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไม่เพียงพอ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีการกำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบวิธีการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่สำนักงานเกษตรจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด จำนวน 3,075 คน ประกอบด้วย

- 1) สำนักงานเกษตรจังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) สำนักงานเกษตรจังหวัดขอนแก่น
- 3) สำนักงานเกษตรจังหวัดชัยภูมิ
- 4) สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม
- 5) สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา
- 6) สำนักงานเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์
- 7) สำนักงานเกษตรจังหวัดมหาสารคาม
- 8) สำนักงานเกษตรจังหวัดมุกดาหาร

- 9) สำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธร
- 10) สำนักงานเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด
- 11) สำนักงานเกษตรจังหวัดเลย
- 12) สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ
- 13) สำนักงานเกษตรจังหวัดสกลนคร
- 14) สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์
- 15) สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย
- 16) สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองบัวลำภู
- 17) สำนักงานเกษตรจังหวัดอำนาจเจริญ
- 18) สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี
- 19) สำนักงานเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 3.1 สรุปกรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัด 19 จังหวัดในสังกัด
กรมส่งเสริมการเกษตร

ที่	จังหวัด	ประเภท ที่ ๖ ๒ ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไประดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	ประเภท วิชาการระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท	รวม ทั้งสิ้น
						วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	ประเภท อำนวยการ ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ระดับสูง	
1	กาฬสินธุ์	1	37	0	12	118	3	1	0	172
2	ขอนแก่น	2	47	3	19	160	1	0	1	233
3	ชัยภูมิ	3	50	1	15	96	3	1	0	169
4	นครพนม	3	23	0	24	67	3	0	1	121
5	นครราชสีมา	2	76	0	41	179	3	0	1	302
6	บุรีรัมย์	9	40	1	35	105	2	0	1	193
7	มหาสารคาม	2	39	1	17	89	3	0	1	152
8	มุกดาหาร	1	14	0	10	45	2	1	0	73
9	ยโสธร	4	16	1	17	50	3	0	1	92
10	ร้อยเอ็ด	1	39	3	24	125	3	1	0	196
11	เลย	4	26	0	18	64	3	1	0	116
12	ศรีสะเกษ	7	36	2	49	108	3	0	1	206
13	สกลนคร	6	45	0	18	104	3	0	1	177
14	สุรินทร์	5	27	0	30	106	3	1	0	172
15	หนองคาย	4	44	2	22	65	2	0	1	140
16	หนองบัวลำภู	3	23	0	11	40	4	0	0	81
17	อำนาจเจริญ	2	15	0	12	38	3	1	0	71
18	อุดรธานี	3	52	0	14	119	3	0	1	192
19	อุบลราชธานี	7	48	2	41	115	3	0	1	217
รวม 19 จังหวัด		69	697	16	429	1793	53	7	11	3,075

ที่มา : กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2553

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่สำนักงานเกษตรจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (Finite Population) โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

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

โดยที่ e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{3,075}{1 + 3,075(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3,075}{8.6875}$$

$$n = 354$$

กำหนดขนาดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling Method) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างตามจังหวัดและเทียบสัดส่วน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละจังหวัด

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละจังหวัด} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในจังหวัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าสูตรโดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละระดับปรากฏว่าต้องใช้ตัวอย่าง จำนวน 354 คน ดังแสดงผลในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ

จังหวัด	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
กาฬสินธุ์	172	20
ขอนแก่น	233	27
ชัยภูมิ	169	19
นครพนม	121	14
นครราชสีมา	302	35
บุรีรัมย์	193	22
มหาสารคาม	152	17
มุกดาหาร	73	8
ยโสธร	92	11
ร้อยเอ็ด	196	23
เลย	116	13
ศรีสะเกษ	206	24
สกลนคร	177	20
สุรินทร์	172	20
หนองคาย	140	16
หนองบัวลำภู	81	9
อำนาจเจริญ	71	8
อุดรธานี	192	22
อุบลราชธานี	217	25
รวม	3,075	354

2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling Method) โดยการกำหนดจำนวนตัวอย่างตามจังหวัดและเทียบสัดส่วน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละจังหวัด โดยคำนวณจำนวนตัวอย่างตามสูตรของ Yamane และกำหนดค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 จากจำนวนประชากร 3,075 คน จึงคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 354 คน หลังจากนั้นจะรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Method)

3. เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

3.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตรวัดของ Guttman ลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม เป็นคำถามแบบมาตรวัดของ Guttman ลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2 การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.2.2 ยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้ รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในแบบสอบถาม หลังจากร่างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาด้านงานวิจัย ปรับปรุง และตรวจสอบ หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบ (ดังมีรายชื่อในภาคผนวก) เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.2.4 นำแบบสอบถามไปทดสอบเพื่อวัดความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1951 อ้างถึงในวรรณคดีแสงประทีปทอง 2548:143) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด ต่อจากนั้น จึงนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ ผลการทดสอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร เท่ากับ 0.9702 และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.9668

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ เอกสารของกรมส่งเสริมการเกษตร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านองค์กร

4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ที่ส่งคืนมาให้แก่ผู้วิจัยโดยตรง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 354 ชุด หรือ 100%

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตหน่วยงาน โดยทำหนังสือจากสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานเกษตรจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 19 จังหวัด

2. ส่งแบบสอบถามไปให้สำนักงานเกษตรจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวม 19 จังหวัด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 354 คน โดยรับแบบสอบถามกลับคืนมา 354 ฉบับ หรือ 100%

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบแล้ว ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากนั้นจะนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติอนุमान โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคำถามปลายเปิด โดยการให้ความถี่ และรวบรวมจัดกลุ่มข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมด เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการอิงเกณฑ์ ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{(4 - 1)}{4} = 0.75$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.25 – 4.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.24 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.75 – 2.49 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.74 หมายถึง น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามเพศ

(n = 354)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	154	43.5
หญิง	200	56.5
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 เป็นชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามอายุ

(n = 354)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	66	18.6
31 – 40 ปี	126	35.6
41 – 50 ปี	93	26.3
51 – 60 ปี	69	19.5
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม อายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาอายุ 41.50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุ 51-60 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 354)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวส หรือ เทียบเท่า	30	8.5
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	257	72.6
ปริญญาโท	67	18.9
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ส่วนที่เหลือเป็นระดับ ปวส. หรือ เทียบเท่า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน
(n = 354)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,000 - 10,000 บาท	44	12.5
10,000 - 15,000 บาท	102	28.8
15,001 - 20,000 บาท	118	33.3
20,000 บาทขึ้นไป	90	25.4
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และ 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน
(n = 354)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	96	27.1
5 – 10 ปี	115	32.5
11 – 15 ปี	84	23.7
มากกว่า 15 ปี	59	16.7
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 11 -15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และมากกว่า 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

(n = 354)

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานเกษตรอำเภอ	218	61.6
สำนักงานเกษตรจังหวัด	136	38.4
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ส่วนที่เหลือปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยรวม

(n = 354)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างองค์การ	2.98	0.52	มาก
ด้านเทคโนโลยี	2.82	0.48	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	2.83	0.51	มาก
ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน	2.96	0.49	มาก
รวม	2.90	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.98) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 2.82)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	105 (29.7)	209 (59.0)	40 (11.3)	0 (0.0)	3.18	0.61	มาก
2. ขนาดหน่วยงานมีความเหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและเต็มใจที่จะอยู่ในหน่วยงานต่อไป	93 (26.3)	207 (58.5)	54 (15.2)	0 (0.0)	3.11	0.64	มาก
3. หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับให้เจ้าหน้าที่ทราบอย่างชัดเจน	82 (23.2)	167 (47.2)	105 (29.6)	0 (0.0)	2.94	0.73	มาก
4. หน่วยงานมีการจัดแบ่งงานอย่างเป็นระบบ ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	97 (27.4)	169 (47.7)	88 (24.9)	0 (0.0)	3.03	0.72	มาก
5. หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เป็นไปอย่างชัดเจน	103 (29.1)	161 (45.5)	90 (25.4)	0 (0.0)	3.04	0.74	มาก
6. เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถปรึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	63 (17.8)	158 (44.6)	133 (37.6)	0 (0.0)	2.80	0.72	มาก
7. การกระจายงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	32 (9.0)	201 (56.8)	121 (24.2)	0 (0.0)	2.75	0.61	มาก
8. ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้	78 (22.0)	187 (52.8)	89 (25.1)	0 (0.0)	2.97	0.69	มาก
รวม					2.98	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขนาดหน่วยงานมีความเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและเต็มใจที่จะอยู่ในหน่วยงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.18) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การกระจายงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี

(n = 354)

ด้านเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง ทันสมัยเหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	51 (14.4)	180 (50.8)	123 (34.8)	0 (0.0)	2.80	0.67	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	73 (20.6)	145 (41.0)	136 (38.4)	0 (0.0)	2.82	0.75	มาก
3. ระบบสารสนเทศของหน่วยงาน ช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน	55 (15.6)	204 (57.6)	95 (26.8)	0 (0.0)	2.89	0.64	มาก
4. หน่วยงานนำสาระความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอด ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	66 (18.6)	156 (44.1)	132 (37.3)	0 (0.0)	2.81	0.73	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	66 (18.6)	142 (40.2)	146 (41.2)	0 (0.0)	2.77	0.74	มาก
รวม					2.82	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระบบสารสนเทศของหน่วยงานช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ด้านสภาพแวดล้อม

(n = 354)

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บรรยากาศในหน่วยงานของท่านเอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	42 (11.9)	229 (64.7)	83 (23.4)	0 (0.0)	2.88	0.58	มาก
2. บริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานของท่าน มีความสะอาดและร่มรื่น	30 (8.5)	212 (59.9)	112 (31.6)	0 (0.0)	2.77	0.59	มาก
3. บรรยากาศของสถานที่ทำงานเอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	65 (18.4)	167 (47.2)	122 (35.4)	0 (0.0)	2.84	0.71	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดพื้นที่ใช้สอย ในการทำงานอย่างเหมาะสม	43 (12.1)	190 (53.7)	121 (34.2)	0 (0.0)	2.78	0.65	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีมาตรการระเบียบ ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	54 (15.3)	211 (59.6)	89 (25.1)	0 (0.0)	2.90	0.63	มาก
รวม					2.83	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อม โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีมาตรการระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานของท่าน มีความสะอาดและร่มรื่น (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน

(n = 354)

ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. นโยบายการส่งเสริมการเกษตร ของกรมส่งเสริมการเกษตร มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	71 (20.1)	234 (66.1)	49 (13.8)	0 (0.0)	3.06	0.58	มาก
2. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงาน ดีและมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงาน ในหน่วยงาน	87 (24.6)	221 (62.4)	46 (13.0)	0 (0.0)	3.12	0.60	มาก
3. กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	42 (11.9)	152 (42.9)	160 (45.2)	0 (0.0)	2.67	0.68	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยน แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	77 (21.8)	189 (53.4)	88 (24.8)	0 (0.0)	2.97	0.68	มาก
5. แนวทางในการบริหารของผู้นำภายใน องค์กรที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบ ผลสำเร็จ	68 (19.2)	208 (58.8)	78 (22.0)	0 (0.0)	2.97	0.64	มาก
รวม					2.96	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านนโยบาย การปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีและมี ประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการ และด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยรวม

(n = 354)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการปรับตัว	3.06	0.52	มาก
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	2.84	0.47	มาก
ด้านการบูรณาการ	2.88	0.48	มาก
ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม	3.01	0.42	มาก
รวม	2.95	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการปรับตัว

(n = 354)

ด้านการปรับตัว	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เมื่อมีการนำความรู้ เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	57 (16.1)	224 (63.3)	73 (20.6)	0 (0.0)	2.95	0.61	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	63 (17.8)	252 (71.2)	39 (11.0)	0 (0.0)	3.07	0.53	มาก
3. ท่านเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของหน่วยงาน	104 (29.4)	166 (46.9)	84 (23.7)	0 (0.0)	3.06	0.73	มาก
4. ท่านยินดีจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเมื่อได้รับมอบหมาย	85 (24.0)	231 (65.3)	38 (10.7)	0 (0.0)	3.13	0.58	มาก
5. ท่านเต็มใจจะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	93 (26.3)	193 (54.5)	68 (19.2)	0 (0.0)	3.07	0.67	มาก
รวม					3.06	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปรับตัว โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยินดีจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเมื่อได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีการนำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการบรรลุเป้าหมาย

(n = 354)

ด้านการบรรลุเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	31 (8.8)	207 (58.4)	116 (32.8)	0 (0.0)	2.76	0.60	มาก
2. ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานท่าน สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	46 (13.0)	212 (59.9)	96 (27.1)	0 (0.0)	2.86	0.62	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลาเสมอ	76 (21.5)	206 (58.2)	72 (20.3)	0 (0.0)	3.01	0.65	มาก
4. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ	29 (8.2)	151 (42.6)	174 (49.2)	0 (0.0)	2.59	0.64	มาก
5. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเอง เพื่อการทำงานตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน	45 (12.7)	218 (61.6)	91 (25.7)	0 (0.0)	2.87	0.61	มาก
6. การได้รับมอบหมายงานในหน่วยงาน ของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	66 (18.6)	201 (56.8)	87 (24.6)	0 (0.0)	2.94	0.66	มาก
รวม					2.84	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลาเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.01) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการบูรณาการ

(n = 354)

ด้านการบูรณาการ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	45 (12.7)	241 (68.1)	68 (19.2)	0 (0.0)	2.94	0.56	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	39 (11.0)	238 (67.2)	77 (21.8)	0 (0.0)	2.89	0.56	มาก
3. ท่านมีโอกาสมและมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน	79 (22.4)	169 (47.7)	106 (29.9)	0 (0.0)	2.92	0.72	มาก
4. หน่วยงานได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน อยู่เสมอ	45 (12.7)	198 (55.9)	111 (31.4)	0 (0.0)	2.81	0.64	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ ทำงานแบบช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกัน และกัน	67 (18.9)	157 (44.4)	130 (36.7)	0 (0.0)	2.82	0.73	มาก
รวม					2.88	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม

(n = 354)

ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ ของระบบค่านิยม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน ต้องการความช่วยเหลือ	73 (20.6)	257 (72.6)	24 (6.8)	0 (0.0)	3.14	0.51	มาก
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกัน ทำงานและกิจกรรมพิเศษ ต่าง ๆ ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	55 (15.6)	260 (73.4)	39 (11.0)	0 (0.0)	3.05	0.51	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างมีน้ำใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน	110 (31.1)	204 (57.6)	40 (11.3)	0 (0.0)	3.20	0.62	มาก
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	57 (16.1)	228 (64.4)	69 (19.5)	0 (0.0)	2.97	0.60	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิท สนมกันทั้งในเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	38 (10.8)	243 (68.6)	73 (20.6)	0 (0.0)	2.90	0.55	มาก
6. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงาน จัดขึ้นเสมอ	22 (6.2)	262 (74.0)	70 (19.8)	0 (0.0)	2.86	0.49	มาก
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน	72 (20.3)	201 (56.8)	81 (22.9)	0 (0.0)	2.97	0.66	มาก
รวม					3.01	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคงสภาพ
ความสมบูรณ์ของระบบค่านิยมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ต่อกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.86)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์ Multiple Regression ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านองค์กร	β	Std.Error	t-test	Sig.t
ด้านโครงสร้างองค์กร	.083	.027	3.108	0.002*
ด้านเทคโนโลยี	.151	.029	5.265	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อม	.152	.026	5.844	0.000*
ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน	.236	.027	8.623	0.000*
Constant	1.144			
R ²	0.397			
N	354			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและหาข้อสรุป

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ปัจจัยด้านองค์กร	จำนวนความเห็น
ด้านโครงสร้างองค์กร	84
ด้านเทคโนโลยี	93
ด้านสภาพแวดล้อม	83
ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน	113
รวม	373

จากตารางที่ 4.18 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำนวน 373 ความเห็น โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านนโยบายการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 113 ความเห็น รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี จำนวน 93 ความเห็น ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 84 ความเห็น และด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 83 ความเห็น

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	จำนวน ความเห็น
1. โครงสร้างควรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และไม่ซับซ้อน	7
2. ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน	15
3. ควรมีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมตามตำแหน่ง	23
4. ควรมีการสร้าง พัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้น่าอยู่	30
5. ควรมีการบริหารงานให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชา	9
รวม	84

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมจำนวน 84 ความเห็น โดยข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 30 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการสร้าง พัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้น่าอยู่ รองลงมา จำนวน 23 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมตามตำแหน่ง จำนวน 15 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ให้ชัดเจน จำนวน 9 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการบริหารงาน ให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชา และจำนวน 7 ความเห็น เสนอว่า โครงสร้างควรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และไม่ซับซ้อน

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	จำนวน ความเห็น
1. ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่พอเพียง ทันสมัย เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	27
2. ควรมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	14
3. ควรมีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน	18
4. ควรนำความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มาถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	21
5. ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	13
รวม	93

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเทคโนโลยี โดยรวมจำนวน 93 ความเห็น โดยข้อที่เสนอแนะมากที่สุด จำนวน 27 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง ทันสมัยเหมาะสมในการปฏิบัติงาน รองลงมา จำนวน 21 ความเห็น เสนอว่า ควรนำความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 18 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของหน่วยงานเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 ความเห็น เสนอว่า ควรมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และจำนวน 13 ความเห็น เสนอว่า ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่ายไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	จำนวน ความเห็น
1. ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศในหน่วยงาน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	22
2. ควรมีการปรับปรุงบริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงาน ให้มีความสะอาดและร่มรื่น	17
3. ควรสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงาน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	11
4. ควรมีการจัดพื้นที่ให้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสม	24
5. ควรมีมาตรการ ระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	9
รวม	83

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม จำนวน 83 ความเห็น โดยข้อที่เสนอแนะมากที่สุด จำนวน 24 ความเห็น
เสนอว่า ควรมีการจัดพื้นที่ให้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสม รองลงมา จำนวน 22 ความเห็น
เสนอว่า ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศในหน่วยงานเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 17 ความเห็น
เสนอว่า ควรมีการปรับปรุงบริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานให้มีความสะอาดและร่มรื่น จำนวน 11
ความเห็น เสนอว่า ควรสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และจำนวน 9
ความเห็น เสนอว่า ควรมีมาตรการ ระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

ตารางที่ 4.22 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน	จำนวน ความเห็น
1. นโยบายการส่งเสริมการเกษตรควรมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	31
2. ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	27
3. ควรมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	18
4. ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดี และมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน	22
5. ควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	15
รวม	113

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน โดยรวมจำนวน 113 ความเห็น โดยข้อที่เสนอแนะมากที่สุด จำนวน 31 ความเห็น เสนอว่า นโยบายการส่งเสริมการเกษตรควรมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ รองลงมา จำนวน 27 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวน 22 ความเห็น เสนอว่า ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดี และมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน จำนวน 18 ความเห็น เสนอว่า ควรมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และจำนวน 15 ความเห็น เสนอว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวสร้างเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 19 จังหวัด รวมทั้งหมด 3,075 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณจากจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตรวัดของ Guttman ลักษณะคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม เป็นคำถามแบบมาตรวัด ของ Guttman ลักษณะคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.2.3 การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การทดสอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาหลังจากนั้นทำการทดสอบ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม คำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach'alpha coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9668

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556 ถึง 31 มีนาคม 2556 โดยทำขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเกษตรจังหวัดในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ และได้ติดตามขอรับแบบสอบถามคืน รวบรวมแบบสอบถามได้รับคืนทั้งสิ้น 354 ฉบับ หรือ 100%

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการ วิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคำถามปลายเปิด โดยการใช้ความถี่ และรวบรวม จัดกลุ่มข้อมูล

1.3 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร

ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 354 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 200 คน (ร้อยละ 56.5) ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 35.6) ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน (ร้อยละ 72.6) ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 118 คน (ร้อยละ 33.3) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 32.5) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอ (ร้อยละ 64.6)

1.3.2 สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1) วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน โครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.98) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 2.82) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

(1) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขนาดหน่วยงานมีความ เหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและเต็มใจที่จะอยู่ในหน่วยงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.18) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การกระจายงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.75)

(2) ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระบบสารสนเทศของหน่วยงานช่วยใน

การปฏิบัติงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่ายไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.77)

(3) **ด้านสภาพแวดล้อม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีมาตรการระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานของท่านมีความสะอาดและร่มรื่น (ค่าเฉลี่ย 2.77)

(4) **ด้านนโยบาย** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 2.67)

2) **วัตถุประสงค์ข้อ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(1) **ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน**

พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.95) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือด้านการปรับตัว (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (ค่าเฉลี่ย 3.01) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือด้านการบูรณาการ (ค่าเฉลี่ย 2.88) และด้านการบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.84) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยินดีจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเมื่อได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีการนำความรู้ เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานท่านสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลาเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.01) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ด้านการบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเอง ขอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.86)

(2) ผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวสร้างเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำนวน 373 คน โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านนโยบายการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 113 คน รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี จำนวน 93 คน ด้านโครงสร้างองค์กรจำนวน 84 คน และด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 83 คน ตามลำดับ หากพิจารณารายด้าน พบว่า

(1) ด้านโครงสร้างองค์กร กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโครงสร้าง องค์กร โดยรวมจำนวน 84 คน โดยข้อเสนอแนะมากที่สุดจำนวน 30 คน เสนอว่า ควรมีการสร้าง พัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้น่าอยู่ รองลงมา จำนวน 23 คน เสนอว่า ควรมีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมตามตำแหน่ง จำนวน 15 คน เสนอว่า ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จำนวน 9 คน เสนอว่า ควรมีการบริหารงานให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชา และจำนวน 7 คน เสนอว่า โครงสร้างควรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และไม่ซับซ้อน

(2) ด้านเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเทคโนโลยี โดยรวมจำนวน 93 คน โดยข้อที่เสนอแนะมากที่สุด จำนวน

27 คน เสนอว่า ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง ทันสมัยเหมาะสมในการปฏิบัติงาน รองลงมาจำนวน 21 คน เสนอว่า ควรนำความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 18 คน เสนอว่า ควรมีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของหน่วยงานเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน เสนอว่า ควรมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและจำนวน 13 คน เสนอว่า ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่ายไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

(3) *ด้านสภาพแวดล้อม* กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 38 ความเห็น โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.2 เสนอว่า ควรมีการจัดพื้นที่ใช้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 57.9 เสนอว่า ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศในหน่วยงานเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.7 เสนอว่า ควรมีการปรับปรุงบริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานให้มีความสะอาดและร่มรื่น ร้อยละ 28.9 เสนอว่า ควรสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และร้อยละ 23.7 เสนอว่า ควรมีมาตรการระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

(4) *ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน* กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน โดยรวมจำนวน 113 คน โดยข้อที่เสนอแนะมากที่สุด จำนวน 31 คน เสนอว่า นโยบายการส่งเสริมการเกษตรควรมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ รองลงมา จำนวน 27 คน เสนอว่า ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวน 22 คน เสนอว่า ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน จำนวน 18 คน เสนอว่า ควรมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และจำนวน 15 คน เสนอว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม ด้านการบูรณาการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เมื่อได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบก็ต้องปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังมีการวัดผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ของ สำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องปรับตัว โดยปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลการศึกษาศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้านสรุปได้ว่า

ด้านการปรับตัว โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ ท่านยินดีจะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งท่านปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงในรุ่ง แก้วแดง, 2544 : 185) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัว เป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลาเสมอ รวมทั้งหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Steer (1977 อ้างถึงในสุทธิติ ชัดติยะ, 2545:25-34) ที่กล่าวไว้ว่า เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดการดำเนินงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิผล

ด้านการบูรณาการ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งท่านมีโอกาสมืออิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงในรุ่ง แก้วแดง, 2544 : 185) ที่ได้เสนอว่า การบูรณาการ (Integration) คือ ความสามารถในการหล่อหลอมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลังเพื่อการปฏิบัติภารกิจ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะท่านและเพื่อนร่วมงานต่างมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ

2.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนพอทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ซึ่งปฏิบัติงานอยู่สำนักงานเกษตรอำเภอถือว่า เป็นเจ้าหน้าที่ภาคสนาม ที่ต้องออกเยี่ยมเยียนเกษตรกร และใกล้ชิดเกษตรกรมากที่สุด โดยมีภารกิจส่วนใหญ่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกรปฏิบัติงาน ได้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลจากศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร เป็นรายด้านสรุปได้ว่า

ด้านโครงสร้างองค์กร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานมีระบบโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน และหน่วยงานมีขนาดที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพัน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชวาลิต สรวารี (2550) ที่กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์กร ก็เปรียบเสมือนกับกระดูกของคนที่ทำให้อวัยวะส่วนต่างๆ คงรูป และสามารถทำหน้าที่ได้เหมือนกับที่ทำให้องค์กรตั้งอยู่ได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การออกแบบรูปแบบโครงสร้างองค์กรจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เพื่อให้องค์กรนั้นได้บรรลุถึงจุดประสงค์ โครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม โดยการควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงาน ที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์กรทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานทุกคนในองค์กรไม่สามารถไปทำงานประจำวัน เพื่อทำในสิ่งที่อยากจะทำตามอำเภอใจได้ แต่จะต้องถูกควบคุมให้ปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร หรือตามเหตุผลที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้ ดังนั้นงานและคำบรรยายลักษณะงาน จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการควบคุมพฤติกรรมคนภายในองค์กรโดยทั่วไปองค์กรทุกองค์กร จะมีการจัดกลุ่มของงานเข้าด้วยกันเป็นหน่วยงาน และยุทธศาสตร์ในการจัดกลุ่มงานนี้เอง ที่ทำให้เกิดโครงสร้างและลักษณะองค์กร ที่แตกต่างกัน ซึ่งมักจะมีการแสดงการจัดกลุ่มนั้นๆ ไว้ด้วยผังองค์กร ซึ่งหากองค์กรมีขนาดเล็กมาก อาจจะไม่

จำเป็นต้องมีฟังก์ชันกรเลย์ก็ได้ トラブที่ทุกคนในองค์กรรู้ว่า จะต้องทำอะไรกับใครภายในองค์กร และภายใน โครงสร้างองค์กรนั่นเอง ก็จะประกอบไปด้วยกิจกรรมหลากหลายที่มีการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างงาน หรือกลุ่มงาน เราอาจจะกล่าวได้ว่า กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงสร้างองค์กรทั้งหลาย นั้นซ้ำซากจำเจ ทำให้เกิดกระบวนการทำงาน ที่สามารถรับรู้และกำหนดได้อย่างชัดเจน เช่น เรามา ทำงานตั้งแต่ 9 โมงเช้า มาที่โต๊ะทำงานตัวเดิม ทำงานอย่างเดิมเหมือนเดิมทุกๆ วัน สนทนากับกลุ่ม คนกลุ่มเดิม ได้รับข้อมูลจากแหล่งเดิม ฯลฯ แต่ในทางกลับกัน หากปราศจากการทำงานเช่นนี้แล้ว องค์กรก็จะไม่ได้งานตามที่ต้องการ และไม่มีความเป็นองค์กรเช่นกัน

ด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะระบบสารสนเทศของหน่วยงานช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน รวมทั้งหน่วยงาน ได้มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขจรฤทธิ์ ภักดีพันธ์ (2549) ที่กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ สรี าง วมเพิ่มให้ กับสารสนเทศ ทำให้ สารสนเทศ มีประโยชน์ และใช้ งานได้กว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงการใช้ เทคโนโลยี าน างๆ ที่จะรวบรวม จัดเก็บ ใช้งาน ่ง ่อหรือ อสื่อสารระหว่างกัน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับ ่งโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ ใน การจัดการสารสนเทศ าด าด เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ วม วมขั้นตอน วิธีการดำเนินการซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ วม วมกับตัวข้อมูล เกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยว วมกับกรรมวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ วมเกิดประโยชน์ สูงสุด เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็น นเทคโนโลยี ที่ครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการประมวลผล วม ซึ่งได้ วม วม การใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การติดต่อ อสื่อสารระหว่าง วมกันด้วยความรวดเร็ว การจัดการ วม รวมถึงวิธีการที่จะใช้ วมให้ วมเกิดประโยชน์ สูงสุด

ด้านสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ที่ จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมทั้งหน่วยงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของพงศ์ หรดาล (2548) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่ คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่ สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิด อุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดสภาพแวดล้อมของ ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าความเมื่อยล้านี้นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังส่งผลต่อสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง อีกทั้งยังสอดคล้อง

กับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักก่อนมั้ย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือ อารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจ ก็จะดีถ้าจัดการสภาพปฏิบัติงานไว้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งอาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับประมุข รอดประเสริฐ (2545) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ดังนี้

- 1) นโยบายเป็นสิ่งที่กำหนดล่วงหน้า ช่วยลดการใช้ความคิดที่จะพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ มากมายให้ลดน้อยลงและช่วยประหยัดเวลา
- 2) ช่วยให้การประสานงาน การตัดสินใจของผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) ช่วยให้เกิดความมั่นใจในองค์กร และลดความสับสนของสมาชิกเพราะสมาชิกเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงาน
- 4) ช่วยกระตุ้นให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีพลัง ลดความไม่แน่ใจว่าการตัดสินใจสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารระดับสูงหรือไม่
- 5) และยังเป็นกรอบการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้การมอบหมายอำนาจทำได้ดีขึ้น
- 6) ช่วยให้เกิดความเสมอภาค ยุติธรรม เทียบธรรม ความถูกต้อง และมีความชัดเจนมากขึ้นเนื่องจากการตัดสินใจที่สอดคล้องกัน การบริหารงานสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะที่ดีของนโยบายนโยบายนับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ทำให้การบริหารงานระดับต้นสามารถจัดการกับปัญหาโดยไม่ต้องส่งเรื่องขึ้นไปยังผู้บริหารระดับสูงเพื่อตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะความแจ่มชัดของนโยบายที่กำหนดขึ้นนั่นเอง ตัวอย่างเช่น นโยบายให้พนักงานแต่ละคนได้รับการหยุดงานพักผ่อนได้ใน 1 สัปดาห์ต่อปี หรือนโยบายห้ามพนักงานรับงานนอกขณะทำงานในบริษัท เป็นต้น นโยบายเป็นลักษณะวางแผนกว้างๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จ เป็นขอบข่ายที่กำหนดทิศทางให้ฝ่ายจัดการดำเนินการสู่จุดหมายปลายทางเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997 อ้างถึงในประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ , 2540 : 20-24) ซึ่งอธิบายว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ลักษณะขององค์กรซึ่งที่สำคัญ คือ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน

เมื่อเทียบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สัจญา มั่นทางกูร (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับวารางคณา สุวรรณรัตน์ (2553) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ กรมสรรพสามิต พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ ได้แก่ ด้านลักษณะองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะทีมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ได้ข้อสังเกตที่จะได้เสนอแนะในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการดังต่อไปนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านองค์การ

1) ด้านโครงสร้างองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกระจายงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ซึ่งบ่งชี้ว่าการกระจายงานในหน่วยงานยังมีความเป็นธรรมไม่เพียงพอ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน ด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม โดยควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถ คุณวุฒิและ

คุณสมบัติต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติ เช่น เจ้าหน้าที่เรียนจบด้านการเงิน การบัญชี ก็ควรให้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และพัสดุ เป็นต้น

2) ด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่ายไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้นั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ มีการนำความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงจำเป็นต้องมีคู่มือในการปฏิบัติงานไว้เป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ ขององค์กร และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนของอำเภอ ซึ่งมีหน้าที่ในการวางแผนและส่งเสริมการวางแผนการผลิตการเกษตรในอำเภอ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจเกษตรของชุมชน ส่งเสริมและประสานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมง และปศุสัตว์ ให้บริการและส่งเสริมอาชีพการเกษตรทุกสาขา และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่พอเพียง ทันสมัยเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3) ด้านสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานมีความสะอาดและร่มรื่น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้สะอาด ร่มรื่น และมีความปลอดภัยเพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีเหมาะสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งในการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น อาจต้องประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น การตกแต่งสถานที่ทำงาน การจัดสรรงานให้บุคคล และที่ขาดไม่ได้เลยคือการจัดการกับพฤติกรรมของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้หลักในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีดังต่อไปนี้

(1) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สามารถทำได้โดยการจัดโต๊ะให้เป็นระเบียบ ไม่ปล่อยให้โต๊ะรก เพราะเห็นแล้วจะยังทำให้จิตใจเครียด ไม่แจ่มใส พาลรู้สึกว้าวุ่นอย่างไรก็คงไม่เสร็จเสียที นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศด้วยภาพ เช่น การติดภาพธรรมชาติ หรือภาพคนที่รัก รวมถึงสีที่เห็นแล้วสบายตา เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า ซึ่งช่วยให้บรรยากาศผ่อนคลายขึ้น หรือการวางผลไม้สดไว้บนโต๊ะทำงาน ก็สามารถช่วยให้คุณรู้สึกสดชื่นและการลดความเครียดอีกวิธีหนึ่งคือ ปลูกต้นไม้ไว้ในที่ทำงาน เพราะการได้เห็นสีเขียวของต้นไม้ก็ช่วยคลายเครียดได้ดี

(2) หมั่นสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง แม้ว่างานที่เราทำอยู่ทุกวันนี้จะเป็นงานที่เราจำเป็นต้องทำ แต่ไม่ใช่งานที่เราคิดว่านี่คือตัวเรา เราก็ควรจะหาข้อดีเพื่อมาสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงาน เพื่อที่เราจะได้ทำงานนั้นๆ อย่างมีความสุข ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ในที่นี้หมายถึงตั้งใจทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ไม่วอกแวก อย่าทำเพราะเห็นแก่อามิสสินจ้างจนทำให้เราสูญเสียความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตัวเอง และที่สำคัญไม่ว่าเราจะทำงานใดๆ ก็ตามให้ประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยกย่องของคนอื่น ขอให้ทำด้วยความเต็มที่ เต็มใจ และเต็มกำลัง เป็นดีที่สุด

4) ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน การลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรร่วมกัน ควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม และควรจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานสำหรับนโยบายที่ดีจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. นโยบายที่ดีจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสามารถที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าประสงค์ได้
2. นโยบายที่ดีจะต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง
3. นโยบายที่ดีจะต้องได้รับการกำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการดำเนินงาน โดยการกำหนดกลวิธีและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมแก่การดำเนินงาน
4. นโยบายที่ดีควรกำหนดขึ้นเพื่อสนองหรือส่งผลประโยชน์ให้กับบุคคลโดยส่วนรวม และจะต้องมีการพิจารณาว่านโยบายใดควรทำก่อน ควรทำหลัง โดยการจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็น
5. นโยบายที่ดีจะต้องเป็นถ้อยคำหรือข้อความที่กระชับรัด ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และแถลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทุกคนในหน่วยงาน สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน
6. นโยบายที่ดีจะต้องมีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้
7. นโยบายที่ดีจะต้องเป็นศูนย์ประสานสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร สามารถใช้นโยบายเป็นหลักในการปฏิบัติภารกิจของตน และสามารถประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นซึ่งมีภารกิจที่แตกต่างกันออกไปได้เสมอ
8. นโยบายที่ดีจะต้องกำหนดขึ้น โดยให้คลุมไปถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

9. นโยบายที่ีจะต้องสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์กร ก็จะต้องสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ของสังคม โดยส่วนรวม และความคิดเห็นของสาธารณชน ด้วย <http://www.gotoknow.org/posts/293363> โดยพัชรี สินธุ คั่นคืนวันที่ 20 กรกฎาคม 2556

2. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านการปรับตัว ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อมีการนำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมจากกรมส่งเสริมการเกษตร หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นการเปิดรับเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังที่ มอร์ริส 1990 (อ้างถึงในนายธีระพันธ์ ทวีแก้ว, 2547) ได้เสนอว่าคนที่มี การปรับตัวดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. สามารถรักษาสมดุลระหว่างการคล้อยตามและการเป็นตัว ของตัวเอง
2. รู้จักควบคุมตัวเองและมีความกลมกลืน
3. สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ตามความเหมาะสม ขณะเดียวกันก็รู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับตัวเองได้ด้วย
4. รู้จักจุดเด่นและจุดอ่อนของตัวเอง
5. มีความนับถือและเชื่อมั่นในตัวเอง พร้อมทั้งจะเผชิญกับความขัดแย้งในจิตใจและปัญหาความยุ่งยากต่างๆ โดยไม่วิตกกังวลมากเกินไป

2.2 ด้านการบรรลุเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังเช่นพิทยา บวรวัฒนา (2528) ได้ให้ความเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์กรประสบความสำเร็จเพียงใด ในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น และยังเพิ่มเติมอีกว่าประสิทธิภาพเป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม และผลผลิตขององค์กร

2.3 ด้านการบูรณาการ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงาน ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน ในการดำเนินงานตามโครงการแต่ละโครงการควรมีการมอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มงานรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.4 ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่กรมส่งเสริมการเกษตรจัดขึ้น เช่น งานวันสถาปนากรมฯ งานวันสงกรานต์ งานวันปีใหม่ที่กรมจัดขึ้นในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพบปะเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้หน่วยงานควรมีการจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้แก่เจ้าหน้าที่ และเป็นการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรในทุกภาคที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมการเกษตร และนำมาเปรียบเทียบกัน

3.2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร (2555) “โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร” ค้นคืนวันที่ 20
พฤษภาคม 2555 จาก http://www.doae.go.th/page/organization_chart
_____ (2556) “โครงสร้างสำนักงานเกษตรจังหวัดนครสวรรค์”
ค้นคืนวันที่ 25 พฤษภาคม 2556 จาก <http://www.nakhonsawan.doae.go.th/mainindex.html>
- กรณีการ์ พรณะศรี (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2556) ค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2556 จาก
<http://1kasarin015.blogspot.com/2011/07/2517-84-3-1.html>
- เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก
ทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่)” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิราภรณ์ รักษาแก้ว (2545) “เทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสาร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร
พัสดุและสำนักงาน เล่ม 2 หน่วยที่ 13 กรุงเทพมหานคร
- ครรชิต มาลัยวงศ์ (2539ก) “ก้าวไกลไปกับคอมพิวเตอร์” ใน สารระคอมพิวเตอร์ที่ข้าราชการ
ต้องรับรู้ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร กระทรวงวิทยาศาสตร์
- จุมพล หนิมพานิช (2549) การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่ายแนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง
พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชมนานฎ พันธุ์ศุภผล (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพการบริการ
ประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชาญ จิตรปรีดา (2552) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ชลธิชา สว่างเนตร (2542) “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญในการ
ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุ
ก่อสร้าง จำกัด” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ชัชวาลิต สรวารี (2550) *การบริหารคนกับองค์กร* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยณรงค์ สุวรรณสารและรุ่ง แก้วแดง (2546) “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริการการศึกษา* หน่วยที่ 11 หน้า 163 – 216 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- คารศ ชูยก (2549) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพันไร่ ศึกษากรณีจังหวัดยะลา” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ทวีป ศิริรัศมี (2544) *การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ* กรุงเทพมหานคร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547) *ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร แซทโพร์ พรินต์ติ้ง
- ธงชัย สันติวงษ์ (2540) *องค์กรและการบริหาร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ธรรมบุญ โรจนะบุรานนท์ (2531) *ธรรมชาติวิทยา พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชวนพิมพ์
- ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์ (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- นภดล ไชยบาล (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- นฤมล มหารวรรณ (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประทุม รอดประเสริฐ (2544) *การบริหารโครงการ* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- _____ (2545) *การบริหารโครงการ* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- ประสงค์ สุวรรณโชติ (2549) “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประเสริฐ บันทิตศักดิ์ (2540) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประชุม รอดประเสริฐ (2544) *การบริหารโครงการ* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- _____ . (2545) *การบริหารโครงการ* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- ผการัตน์ พุกกลิ่น (2549) “การพัฒนาชุดฝึกอบรมวิชาวัตกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา” *ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- พงศ์ หรดาล (2548) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์
- พิทยา บวรวัฒนา (2541) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ . (2549) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร ศักดิโสภาคการพิมพ์
- ภัทรกร เนียมแดง (2552) “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2” *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- มลฤดี กองสำลี (2549) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร จันทรนิมิต
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) “สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ”
คู่มือปฏิบัติงานอาชีพอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร :16-18
- ราตรี สายเส้น (2556) ค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2556 จาก <http://portal.in.th/ratree/pages/edu/>
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์” *วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- รุ่ง แก้วแดง (2544) “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ” ใน *ประมวล
สาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 11 หน้า 185 – 198
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- รุ่งนภา เลิศพัชรพงศ์ (2545) “ประสิทธิผลการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต*
- วรางคณา สุวรรณรัตน์ (2553) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ
ณ สถานประกอบการ กรมสรรพสามิต” *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*

- วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) *การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพมหานคร ทิพย์วิสุทธิ์
- ศิริวรรณ งามเจริญวงศ์ (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่พัสดุ” ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- ศิริอร ชันชหัตถ์ (2536) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร อักษรบัณฑิต
- ศรีอำพร เสรีวัฒนา (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานตรวจเงิน
แผ่นดิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมคิด บางโม (2538) *หลักการจัดการ* กรุงเทพมหานคร นำอักษรการพิมพ์
- สมชาย หิรัญกิตติ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับมาตรฐาน* กรุงเทพมหานคร
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สกุลนารี กาแก้ว (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สัญญา มั่นทางกูร (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน
ทรัพยากรน้ำภาค 8” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สิริรัตน์ สวดยสม (2546) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ
กีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สิริอร วิชชาวุธ (2544) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์
- เสกสิทธิ์ คุณศรี (2556) ค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.chanthaburi.go.th/redcross/article/IT.htm>
- สุทิพย์ กาญจนพันธ์ (2541) *รวมศัพท์เทคโนโลยีทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- สุเทพ เชาลิต (2548) *นักบริหารทันสมัย* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสมอธรรม
- โสธร บุญเลิศ (2546) “การศึกษาประสิทธิผลของศูนย์อบรมเด็กอ่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดบุรีรัมย์”
ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อมร รักษาสัตย์ (2522) “บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ”

กรุงเทพมหานคร สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

Robbins (1998) ค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2556 จาก [http://www.kamsondeede.com/school/chapter-](http://www.kamsondeede.com/school/chapter-002/51-2008-12-13-14-44-22/112--organizing)

002/51-2008-12-13-14-44-22/112--organizing





ภาคผนวก

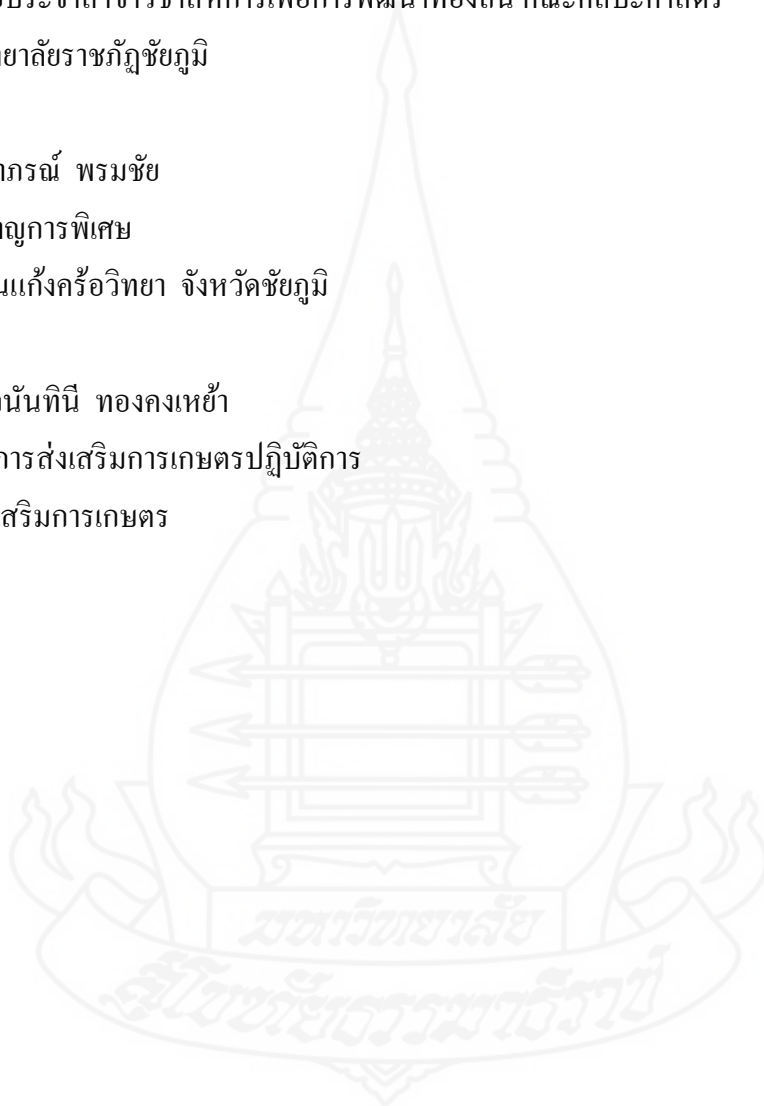


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นางรุจิรา อู่ย์ไพฑูริย์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาสหการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. นางนิภาภรณ์ พรหมชัย
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา จังหวัดชัยภูมิ
3. นางสาวนันทินี ทองคงเหย้า
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ
กรมส่งเสริมการเกษตร





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

**แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการวิจัยเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้โดยพิจารณาข้อมูลจากความเป็นจริงของหน่วยงานท่านให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

.....

(นางจิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล)

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

ลำดับที่ของแบบสอบถาม

วันที่สอบถาม...../...../ 2556

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย \surd ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 20 – 30 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() 1. ปวส หรือ เทียบเท่า

() 2. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

() 3. ปริญญาโท

() 4. อื่นๆ.(ระบุ).....

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() 1. 5,000 - 10,000 บาท

() 2. 10,001 - 15,000 บาท

() 3. 15,001 - 20,000 บาท

() 4. 20,000 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() 1. ต่ำกว่า 5 ปี

() 2. 5 – 10 ปี

() 3. 11 – 15 ปี

() 4. มากกว่า 15 ปี

6. สถานที่ปฏิบัติงาน

() 1. สำนักงานเกษตรอำเภอ

() 2. สำนักงานเกษตรจังหวัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรของกรมส่งเสริมการเกษตร ในประเด็นต่างๆ
ต่อไปนี้อยู่ในระดับใด
โดย 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด
(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
1. โครงสร้างองค์กร				
1.1 หน่วยงานของท่านมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน				
1.2 ขนาดหน่วยงานมีความเหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและเต็มใจที่จะอยู่ในหน่วยงานต่อไป				
1.3 หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ ให้เจ้าหน้าที่ทราบอย่างชัดเจน				
1.4 หน่วยงานมีการจัดแบ่งงานอย่างเป็นระบบทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว				
1.5 หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเป็นไปอย่างชัดเจน				
1.6 เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถปรึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ				
1.7 การกระจายงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม				
1.8 ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้				
2. เทคโนโลยี				
2.1 หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ที่พอเพียง ทันสมัยเหมาะสมในการปฏิบัติงาน				
2.2 หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน				
2.3 ระบบสารสนเทศของหน่วยงานช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
2.4 หน่วยงานนำสาระความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มาถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
2.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่ายไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน				
3. สภาพแวดล้อม				
3.1 บรรยากาศในหน่วยงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
3.2 บริเวณพื้นที่ภายในหน่วยงานของท่านมีความสะอาด และร่มรื่น				
3.3 บรรยากาศของสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน				
3.4 หน่วยงานของท่านมีการจัดพื้นที่ใช้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสม				
3.5 หน่วยงานของท่านมีมาตรการระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ				
4. นโยบายการปฏิบัติงาน				
4.1 นโยบายการส่งเสริมการเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้				
4.2 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ มีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจน สำหรับการทำงานในหน่วยงาน				
4.3 กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม				
4.4 หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม				
4.5 แนวทางในการบริหารของผู้นำภายในองค์กรที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมการเกษตร

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมการเกษตร

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเด็นต่างๆต่อไปนี้ในระดับใด

โดย 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
1. ความสามารถในการปรับตัว				
1.1 เมื่อมีการนำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว				
1.2 ท่านปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน				
1.3 ท่านเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน				
1.4 ท่านยินดีจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเมื่อได้รับมอบหมาย				
1.5 ท่านเต็มใจจะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม				
2. การบรรลุเป้าหมาย				
2.1 หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้				
2.2 ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์				
2.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลาเสมอ				
2.4 ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ				
2.5 ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน				
2.6 ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
3. การบูรณาการ				
3.1 ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน				
3.2 บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี				
3.3 ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน				
3.4 หน่วยงานได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกันอยู่เสมอ				
3.5 เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ทำงานแบบช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน				
4. การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม				
4.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ				
4.2 ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานและกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี				
4.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน				
4.4 ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				
4.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				
4.6 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ				
4.7 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสิทธิผลมากขึ้น

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสิทธิผลมากขึ้น โปรดระบุ

1. ด้านโครงสร้างองค์กร

.....

.....

.....

2. ด้านเทคโนโลยี

.....

.....

.....

3. ด้านสภาพแวดล้อม

.....

.....

.....

4. ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ข้อมูล



ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรเป็นรายข้อ
(Item-total Statistics)

คำถามที่	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item	Alpha
	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted
1	55.8333	203.4540	0.8544	0.9680
2	56.0333	202.5161	0.8873	0.9677
3	56.0333	203.6885	0.7916	0.9685
4	56.0667	204.3402	0.8406	0.9682
5	56.0667	201.9954	0.7798	0.9687
6	56.2333	200.6678	0.7240	0.9695
7	56.5000	206.1207	0.7076	0.9693
8	56.4333	205.6333	0.7162	0.9692
9	56.5000	203.6379	0.6812	0.9697
10	56.4667	208.4644	0.6007	0.9702
11	56.2000	209.0621	0.5153	0.9712
12	56.3333	202.2989	0.8491	0.9680
13	56.3667	205.9644	0.7769	0.9687
14	56.2667	204.4092	0.8476	0.9681
15	56.2000	208.0966	0.7844	0.9688
16	56.3667	207.7575	0.7972	0.9687
17	56.5000	206.5345	0.6897	0.9694
18	56.5667	206.9437	0.6536	0.9698
19	56.0333	204.4471	0.8484	0.9681
20	56.1333	204.8092	0.7999	0.9685
21	56.1333	205.4989	0.7685	0.9687
22	56.1333	204.3954	0.8187	0.9683
23	56.2000	205.6138	0.7975	0.9685

Alpha = 0.9702

ตารางผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
กรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นรายข้อ (Item-total
Statistics)

คำถามที่	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item	Alpha
	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted
1	62.3667	162.6540	0.5229	0.9674
2	62.3000	161.3897	0.8038	0.9651
3	62.1333	155.1540	0.7866	0.9649
4	62.1000	157.3345	0.7838	0.9649
5	62.0333	155.9644	0.8185	0.9646
6	62.6000	156.2483	0.8061	0.9647
7	62.1667	163.1092	0.6002	0.9665
8	62.2000	162.5103	0.6695	0.9660
9	62.6000	157.5586	0.7838	0.9649
10	62.3667	160.0333	0.7681	0.9652
11	62.3667	159.1368	0.7622	0.9651
12	62.4667	159.2920	0.6714	0.9660
13	62.4000	157.6966	0.7318	0.9654
14	62.6000	161.9724	0.5874	0.9667
15	62.6333	158.1023	0.6721	0.9661
16	62.4333	157.5644	0.6911	0.9659
17	62.2333	158.5989	0.8215	0.9647
18	62.2667	157.7885	0.7879	0.9649
19	62.2000	156.7172	0.8398	0.9644
20	62.1667	158.9713	0.7951	0.9649
21	62.4667	158.2575	0.7253	0.9655
22	62.3333	157.2644	0.8311	0.9645
23	62.2333	160.8057	0.7502	0.9653

Alpha = 0.9668

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางจิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล
วัน เดือน ปีเกิด	23 ธันวาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
สถานที่ทำงาน	สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

