

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 เสรีวัฒนา 2548:17) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อองค์กรที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีบุคลากรในสังกัดรวมทั้งสิ้น 9,174 คน โดยเป็นข้าราชการ จำนวน 8,536 คน และพนักงานราชการ จำนวน 638 คน มีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพการเกษตร ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพของเกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรมีความอยู่ที่ดี โดยมีหน่วยงานและบุคลากรในทุกระดับที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาเกษตรกรให้สามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรเพื่อสร้างรายได้จากการบริโภคภายในประเทศ และการส่งออก อย่างไรก็ดี ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จากภายในประเทศ และประเทศต่างๆ ทั่วโลก ที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การค้า รวมทั้งการตระหนักของการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบให้กรมส่งเสริมการเกษตรต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และปรับกลยุทธ์การทำงานที่ต้องผลักดัน ช่วยเหลือให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพได้ อย่างมั่นคง

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดให้สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอรับผิดชอบดูแล 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 และสิ่งแวดล้อมจากภายในประเทศ และประเทศต่างๆ ทั่วโลก ที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การค้า รวมทั้งการตระหนักของการบริโภคอาหารที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบให้กรมส่งเสริมการเกษตรต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และปรับกลยุทธ์การทำงานที่ต้องผลักดัน ช่วยเหลือให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมักจะมีคุณลักษณะที่ตรงกัน ได้แก่ การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย การได้ทำงานที่มีลักษณะอันเป็นภาพรวม ที่ใช้ทุกขั้นตอนในตัวเอง การมีโอกาทำงานที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบกับคนส่วนใหญ่ 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

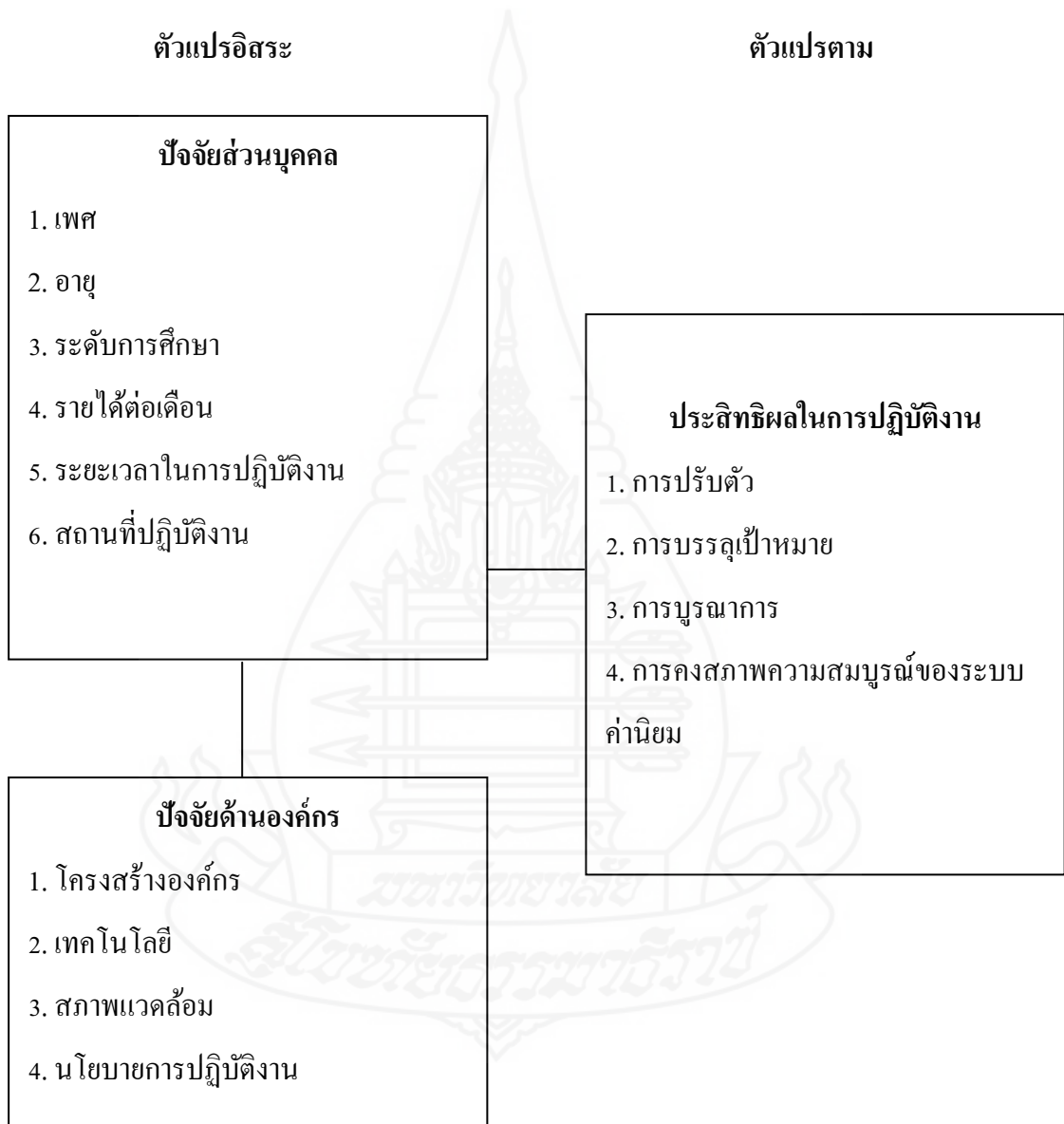
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

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 ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเข้าใจง่ายไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 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 ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในที่นี้ประกอบด้วย 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 ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ และเจ้าหน้าที่มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

6.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เพื่อนำไปปรับนโยบาย และกลวิธีในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้บรรลุเป้าหมาย

6.2 นำผลงานวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6.3 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป