

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 เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.2.3 การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การทดสอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาหลังจากนั้นทำการทดสอบ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (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 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ 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 กรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 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) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 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 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.98) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 2.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

(1) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขนาดหน่วยงานมีความเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและเต็มใจที่จะอยู่ในหน่วยงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.18) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การกระจายงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.75)

(2) ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 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 ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน (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 โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมพบว่า 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 เมื่อได้รับ มอบหมายการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบก็ต้องปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังมีการวัดผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ของ สำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ต้องปรับตัว โดยปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้านสรุปได้ว่า

ด้านการปรับตัว โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ ท่านยินดีจะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งท่านปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง, 2544 : 185) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัว เป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้ กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลาเสมอ รวมทั้ง หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Steer (1977 อ้างถึงใน สุทธิจิต ชัดติยะ, 2545:25-34) ที่กล่าวว่าไว้ว่า เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะต้องมีความชัดเจนที่ชี้ชัดว่าการดำเนินงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิผล

ด้านการบูรณาการ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งท่านมีโอกาสมิอดระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง, 2544 : 185) ที่ได้เสนอว่า การบูรณาการ (Integration) คือ ความสามารถในการหล่อหลอมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติภารกิจ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะท่านและเพื่อนร่วมงานต่างมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ

2.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนพอทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ซึ่งปฏิบัติงานอยู่สำนักงานเกษตรอำเภอถือว่าเจ้าหน้าที่ภาคสนาม ที่ต้องออกเยี่ยมเยียนเกษตรกร และใกล้ชิดเกษตรกรมากที่สุด โดยมีการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกรปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลจากศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร เป็นรายด้านสรุปได้ว่า

ด้านโครงสร้างองค์การ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานมีระบบโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน และหน่วยงานมีขนาดที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพัน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชวาลิต สรวารี (2550) ที่กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ ก็เปรียบเสมือนกับกระดูกของคนเรา ซึ่งเป็นแกนที่ทำให้อวัยวะส่วนต่างๆ คงรูป และสามารถทำหน้าที่ได้เหมือนกับที่ทำให้องค์การตั้งอยู่ได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ การออกแบบรูปแบบโครงสร้างองค์การจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เพื่อให้องค์การนั้นได้บรรลุถึงจุดประสงค์ โครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม โดยการควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงาน ที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์การทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานทุกคนในองค์กรไม่สามารถไปทำงานประจำวัน เพื่อทำในสิ่งที่อยากจะทำตามอำเภอใจได้ แต่จะต้องถูกควบคุมให้ปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร หรือตามเหตุผลที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้ ดังนั้นงานและคำบรรยายลักษณะงาน จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการควบคุมพฤติกรรมคนภายในองค์กรโดยทั่วไปองค์กรทุกองค์กร จะมีการจัดกลุ่มของงานเข้าด้วยกันเป็นหน่วยงาน และยุทธศาสตร์ในการจัดกลุ่มงานนี้เอง ที่ทำให้เกิดโครงสร้างและลักษณะองค์กร ที่แตกต่างกัน ซึ่งมักจะมีการแสดงการจัดกลุ่มนั้นๆ ไว้ด้วยผังองค์กร ซึ่งหากองค์กรมีขนาดเล็กมาก อาจจะไม่

ด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะระบบสารสนเทศของหน่วยงานช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน รวมทั้งหน่วยงานได้มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขจรฤทธิ์ ภักดีพันธ์ (2549) ที่กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ ☐ สรี ☐ างข ☐ ้อมูลเพิ่มให้ ☐ กับสารสนเทศ ทำให้ ☐ สารสนเทศ มีประโยชน์ ☐ และใช้ ☐ งานได้กว ☐ างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการใช้ ☐ เทคโนโลยี ค ☐ านค ☐ างๆ ที่จะรวบรวม จัดเก็บ ใช้งาน ส ☐ งด ☐ อหรือสื่อสารระหว่างกัน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้อง ☐ ้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ ☐ ในการจัดการสารสนเทศ ไค ☐ แก ☐ เครื่องคอมพิวเตอร์ ☐ และอุปกรณ์ ☐ รอบข ☐ างขั้นตอนวิธีการดำเนินการซึ่งเกี่ยวข้อง ☐ ้องกับซอฟต์แวร์ ☐ เกี่ยวข ☐ ้องกับตัวข้อมูล เกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยวข ☐ ้องกับกรรมวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ ☐ ข ☐ ้อมูลเกิดประโยชน์ ☐ สูงสุด เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็ ☐ นเทคโนโลยี ที่ครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการประมวลผลข ☐ ้อมูล ซึ่งได้ ☐ แก ☐ การใช้ ☐ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ☐ การคิดค ☐ ่อสื่อสารระหว ☐ างกันด้วยความรวดเร็ว การจัดการข ☐ ้อมูล รวมถึงวิธีการที่จะใช้ ☐ ข ☐ ้อมูลให้ ☐ เกิดประโยชน์ ☐ สูงสุด

ด้านสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมทั้งหน่วยงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพงค์ หรดาล (2548) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าความเมื่อยล้านี้นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง อีกทั้งยังสอดคล้อง

กับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอากาศ เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกไร้ค่าหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจ ก็จะดีถ้าจัดการสภาพปฏิบัติงานไว้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งอาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับประจักษ์ 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 หรือนโยบายห้ามพนักงานรับงานภายนอกขณะทำงานในบริษัท เป็นต้น นโยบายเป็นลักษณะวางแผนกว้างๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จ เป็นขอบข่ายที่กำหนดทิศทางให้ฝ่ายจัดการดำเนินการสู่จุดหมายปลายทางเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

เมื่อเทียบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สัญญา มั่นทางกูร (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับวรารचना สุวรรณรัตน์ (2553) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ กรมสรรพสามิต พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบแบบเบ็ดเสร็จ ณ สถานประกอบการ ได้แก่ ด้านลักษณะองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะทีมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ได้ข้อสังเกตที่จะได้เสนอแนะในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการดังต่อไปนี้

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 หน่วยงานจึงควร มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 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 รวมถึงสิ่งที่เห็นแล้วสบายตา เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า ซึ่งช่วยให้บรรยากาศผ่อนคลายขึ้น หรือการวางผลไม้สดไว้บนโต๊ะทำงาน ก็สามารถช่วยให้คุณรู้สึกสดชื่นและการลดความเครียดอีกวิธีหนึ่งคือ ปลูกต้นไม้ไว้ในที่ทำงาน เพราะการได้เห็นสีเขียวของต้นไม้ก็ช่วยลดความเครียดได้ดี

(2) หมั่นสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง แม้ว่างานที่เราทำอยู่ทุกวันนี้จะเป็นงานที่เราจำเป็นต้องทำ แต่ไม่ใช่งานที่เราคิดว่านี่คือตัวเรา เราก็ควรจะหาข้อดีเพื่อมาสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงาน เพื่อที่เราจะได้ทำงานนั้นๆ อย่างมีความสุข ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ในที่นี้หมายถึงตั้งใจทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ไม่วอกแวก อย่าทำเพราะเห็นแก่อามิสสินจ้าง จนทำให้เราสูญเสียความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตัวเอง 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 สามารถใช้นโยบายเป็นหลักการในการปฏิบัติการกิจของตน และสามารถประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นซึ่งมีการกิจที่แตกต่างกันออกไปได้เสมอ
8. นโยบายที่ดีจะต้องกำหนดขึ้นโดยให้คลุมไปถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

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

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

1. สามารถรักษาสอดคล้องระหว่างการคล้อยตามและการเป็นตัว 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 หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน ในการดำเนินงานตามโครงการแต่ละโครงการควรมีการมอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มงานรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.4 ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่กรมส่งเสริมการเกษตรจัดขึ้น เช่น งานวันสถาปนากรมฯ งานวันสงกรานต์ งานวันปีใหม่ ที่กรมจัดขึ้นในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพบปะเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้หน่วยงานควรมีการจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้แก่เจ้าหน้าที่ และเป็นการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรในทุกภาคที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมการเกษตร และนำมาเปรียบเทียบกัน

3.2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร