

ผลจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในบ้านดอน ของสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร

Result of relationships between factors affecting the organic-Jasmine
rice production promotion behaviour in Duan village of the
Korwang District agricultural office, Yasothon province

พิณดณ นิตยสุทธธี* และชนะวักย๋ อนุสุเรนทร์**
(Pitundorn Nityasutddhi, and Chanavit Anusuren)

- 
- * รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อีเมล: pitnit@kku.ac.th
Associate professor, Ph.D., Public Administration Programme, Faculty of
Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Thailand, Email:
pitnit@kku.ac.th
- ** อาจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น อีเมล: chaanu@kku.ac.th
Lecturer, Ph.D., Public Administration Programme, Faculty of Humanities
and Social Sciences, Khon Kaen University, Thailand, Email:
chaanu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการดำเนินการกิจของบุคลากรสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร ในการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของเกษตรกรบ้านดอน อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร โดยใช้เทคนิคเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยบุคลากรในสำนักงานที่ศึกษาจำนวน 6 คน และบุคคลภายนอก 13 คน ใช้การสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย พบว่า ปัจจัยภายนอกทั่วไปด้านท้องถิ่นนิยม และการให้การยอมรับจากสังคม มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อปัจจัยภายนอกด้านการปฏิบัติตามกฎหมายในรูปโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์ (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) และปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมและอนุวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการกิจภายใต้โครงการดังกล่าวจนบรรลุผลสัมฤทธิ์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากรและโครงสร้างการปฏิบัติตามกฎหมาย

คำสำคัญ: ปัจจัยภายนอก, ปัจจัยภายใน, ผลสัมฤทธิ์

Abstract

The focus of this study was upon understanding the relationships between organization's external and internal factors influencing over operations-behavior of the officials in Korwang District Agricultural Office, Yasothon Province. Qualitative technique was utilized. The 19 key informants were recruited, including 6 officials and 13 external ones. Interviewing and observing methods were conducted in data collection; and data analysis was based upon analytic induction technique. Findings out were that the external general-factor, particularly localism and public legitimacy, played primarily the most influential and supportive role in relation to external task-factor in the form of Organic Rice Promotion Project (2017-2021), and moreover the internal factor consisting of organizational culture and sub-culture. Eventually, as such, this pattern of relationships has relatively become fundamental condition generating the organization's confidentially operational behavior thereupon resulting in being contributory cause of project accomplishment, respectively - despite having inevitably been constrained by the organization's personnel and legal structural-task limitations.

Keywords: External factor, Internal factor, Accomplishment

บทนำ

สภาพปัญหาทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่ออาชีพเกษตรกรกรรมในพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้ เริ่มคลี่คลายโดยลำดับนับแต่ปี พ.ศ. 2524 โดยเฉพาะโครงการภายใต้ นโยบายส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออกระหว่างปี พ.ศ. 2547 ถึง พ.ศ. 2556 ที่ได้รับแรงกระตุ้นจากการประชุมนานาชาติเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2546 (กองบริหารพาณิชย์ภูมิภาค, 2550) ขณะที่ในปีที่ 4 ของ การดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นต้นมา เกษตรอินทรีย์ได้เป็นวาระแห่งชาติภายใต้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติที่เนื่องกันมา 2 ฉบับระหว่างปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2554 และ พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2564 ตามลำดับ โดยเป้าหมายมุ่งให้มีการ ขยายตัวของพื้นที่เกษตรอินทรีย์ทั่วประเทศ 600,000 ไร่ และมีเกษตรกรทำการเกษตร อินทรีย์ไม่น้อยกว่า 30,000 ราย ภายใต้ยุทธศาสตร์ ‘ยโสธรโมเดล’ ในการขับเคลื่อนการ ยกระดับอาชีพเกษตรอินทรีย์วิถีพื้นบ้าน การเพิ่มความเข้มแข็งของกลุ่มเกษตรกรเกษตร อินทรีย์เดิมและกลุ่มใหม่ที่มีศักยภาพเข้าสู่ระบบเกษตรอินทรีย์ ตามมาตรฐานระบบ ตรวจสอบรับรองเกษตรอินทรีย์ ตลอดจนเพิ่มสัดส่วนตลาดภายในและตลาดส่งออก

ความสำเร็จและต่อเนื่องในการผลิตและส่งออกข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของ เกษตรกรส่วนใหญ่ในจังหวัดยโสธร จนทำให้จังหวัดนี้เป็นต้นแบบของการพัฒนาการ ผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ของประเทศ ส่วนหนึ่งเห็นได้จากการมีของหมู่บ้านดวน ตำบล น้ำอ้อมในอำเภอค้อวัง ที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าเป็น **‘หมู่บ้านต้นแบบ เกษตรอินทรีย์’** หรือ **‘หมู่บ้านเกษตรอินทรีย์ร้อยเปอร์เซ็นต์’** ด้วยเป็นหมู่บ้านเดียวที่มี เกษตรกรทุกครัวเรือนผลิตสินค้าเกษตรวิถีอินทรีย์ โดยเฉพาะข้าวหอมมะลิอินทรีย์เพื่อ การส่งออกอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จดังกล่าวนอกจากเพราะเงื่อนไขภายในหมู่บ้านเอง แล้ว ส่วนหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นผลจากความรับผิดชอบของบุคลากรภายใต้การบริหาร ของสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม ผู้ผลิตเกษตรอินทรีย์เดิม และสนับสนุนการขยายพื้นที่ผลิตตามแนวทางเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างขวางขึ้นโดยขยายผลจากกลุ่มหรือเกษตรกรที่ ประสบความสำเร็จมาก่อน

การดำเนินการกิจของบุคลากรบนพื้นฐานความรับผิดชอบจนประสบ ความสำเร็จในการพัฒนาการเกษตรดังกล่าวข้างต้น สะท้อนถึงพฤติกรรมองค์การที่ นำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารโดยปริยาย ดังพบจากการศึกษาของ พันธุ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ (2557) Petrovic และคณะ (2009) ในเซอร์เบีย และโดย Minh และคณะ (2014) ในเวียดนาม เป็นต้น ผลการศึกษาเชิงประจักษ์เหล่านี้นำมาสู่ ฐานคติ (Assumption) ของการวิจัยภายใต้บริบททฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviour Theory) ที่สามารถทำความเข้าใจต่อความล้มเหลวหรือ ความสำเร็จทางการบริหารได้อย่างเป็นองค์รวม (Holistic) ด้วยเหตุที่พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกขององค์การผ่านการกระทำของบุคลากรในองค์การ ซึ่งได้รับ อิทธิพลจากเงื่อนไขภายในและภายนอกองค์การ (Dolan and Lingham, 2008; Griffin and Moorhead, 2010) หากพิจารณาในระดับจุลภาคอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การ กระทำของบุคลากรเป็นมูลฐานต้นทางที่ทำให้เกิดการแสดงออกโดยรวมขององค์การ จึงต้องให้ความสำคัญต่อพลวัตเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive relations) ระหว่าง

พฤติกรรมในระดับปัจเจกบุคคลกับอิทธิพลของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การ (Dolan and Lingham, 2008; Robbins, 1993 ใน ญัตติพนธ์ เจริญนันท์, 2551; Robbins, 1998) แต่นำสังเกตว่าการวิจัยในอดีตมักวิเคราะห์แยกปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการกิจของบุคลากรออกจากกัน ซึ่งหากพิจารณาตามฐานคติของความเป็นองค์รวมแล้ว ปัจจัยทั้งสองต่างมีความเป็นพลวัตเชิงปฏิกริยาสัมพันธ์ต่อกันก่อนส่งอิทธิพลไปสู่พฤติกรรมของบุคลากร การวิจัยนี้จึงเป็นการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง ในการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของเกษตรกรในหมู่บ้านดอนจนประสบผลสำเร็จในระดับจังหวัด ภายใต้อิทธิพลที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสำนักงานดังกล่าว

โจทย์วิจัย

ความสำเร็จในการดำเนินการกิจของบุคลากรสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง ในการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของเกษตรกรหมู่บ้านดอน อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร เป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การอย่างไร

วัตถุประสงค์

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลการดำเนินการกิจของบุคลากรสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร ในการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของเกษตรกรหมู่บ้านดอน

ขอบเขตการศึกษา

ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเป็นตัวแบบในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร ที่ส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของเกษตรกรในหมู่บ้านดอน

ประโยชน์จากผลการศึกษา

สาระที่พบจากการวิจัยน่าจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเกษตรอำเภออื่นในจังหวัดยโสธรที่มีภารกิจเช่นเดียวกัน ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์และสินค้าการเกษตรอื่น ๆ ให้บรรลุประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนภายใต้บริบท ‘ยโสธรโมเดล’

วรรณกรรมและการอนุมานกรอบแนวคิดการวิจัย

1. ปัจจัยภายในขององค์การ

ทุกองค์การประกอบด้วยสิ่งองค์ประกอบที่มีสถานะเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขภายในที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมกรรมการดำเนินการกิจของบุคลากรทุกระดับในองค์กร กล่าวคือ

1) จุดมุ่งหมาย (Target) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Objective) และเป้าหมาย (Goal) ขององค์การ เป็นเงื่อนไขมูลฐานที่ทำให้เกิดความชัดเจนของโครงสร้างภารกิจภายใต้กฎระเบียบ ทำให้การดำเนินการกิจมีทิศทางชัดเจนทั้งการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการมีความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชาการประสานงาน การกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้โครงสร้างภารกิจขององค์การ

2) โครงสร้างหน้าที่ (Functional structure) หรือกลไกเชิงระบบงาน (Work mechanism) ที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างหน้าที่ถูกออกแบบสำหรับการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Division of work) ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการวินิจฉัยสั่งการ การสื่อสารในกระบวนการประสานงาน และควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้วยเหตุที่ปัจจัยภายนอกมีความแปรผกผันอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างหน้าที่จึงต้องมีความยืดหยุ่นในแง่ของการปรับกลวิธีเชิงโครงสร้าง (Structural tactic) ที่สอดคล้องกับความเป็นพลวัตดังกล่าว (วิภาส ทองสุทธิ, 2552; Mullins, 2005) เพื่อให้การดำเนินการกิจขององค์การอันหมายรวมถึงการแสดงออกเชิงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรมีความเป็นไปได้อย่างบรรลุผลตามเป้าหมาย

3) วัฒนธรรมองค์การ เป็นมิติเชิงคุณค่าที่ได้รับการยอมรับทั่วไปและยังลึกอยู่ในองค์การและเป็นแบบแผนพื้นฐาน (Basic pattern) หรือแบบแผนร่วม (Shared pattern) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลภายใต้โครงสร้างภารกิจและการใช้อำนาจหน้าที่ขององค์การ (Champoux, 2011; Denhardt and Grubbs, 1999) อีกนัยหนึ่ง พฤติกรรมองค์การเป็นภาพสะท้อนอิทธิพลโดยรวมของวัฒนธรรมองค์การในการสนับสนุนให้การดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จ เพราะเป็นชุดของนามธรรมที่ได้รับการยอมรับจากคนในองค์การและมีผลในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยให้สามารถเลือกหรือตัดสินใจที่จะให้ความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากกว่ากัน (พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ, 2549) Harrison (1972 ใน Mullins, 2005) จำแนกวัฒนธรรมองค์การเป็นสี่ประเภทคือ (1) แบบรวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์การ (Power culture) ที่ให้ความสำคัญน้อยมากต่อกฎเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติแบบราชการ (2) แบบยึดการแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด (Role culture) (3) แบบเน้นความสำเร็จของภารกิจเป็นสำคัญ (Task culture) และ (4) วัฒนธรรมที่ให้อิสระมากพอสมควร (Complete autonomy) ในการดำเนินงานของบุคลากร

4) อนุวัฒนธรรม (Sub-culture) Hatch และ Cunliffe (2006) อธิบายว่า อนุวัฒนธรรมองค์การคือการแสดงออกเชิงพฤติกรรมการกระทำซ้ำ ๆ (Routinely) บนฐานคติของความเข้าใจร่วมเฉพาะของกลุ่ม (Unique collective understandings)

ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม (Values) และทัศนคติ (Attitude) (Kinicki and Williams, 2006) ค่านิยมเป็นความคิดรวบยอดที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) ค่านิยมที่เน้นจุดหมายปลายทาง (Terminal values or ends-oriented values) เป็นความรู้สึเกี่ยวกับเป้าหมายของชีวิตด้านความมั่นคง หรือความ สะดวกสบายในชีวิตงาน และ (2) ค่านิยมเชิงกลไก (Instrumental values) หรือค่านิยม ที่เน้นวิธีการ เป็นความเชื่อมั่นส่วนบุคคลเกี่ยวกับแบบแผนการปฏิบัติที่น่าไปสู่ผลสำเร็จ ของงาน ขณะที่ทัศนคติเป็นความรู้สึกเฉพาะเจาะจงต่อสถานการณ์และบุคคลใน ทางบวกหรือลบ (Dessler, 2004; Lewis, et al, 2004) ตัวบ่งชี้ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ การปฏิบัติงานตามความเห็นของ Daft (2006); Robbins และ Coulter (2002) ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจในงาน (2) ความผูกพันกับงาน (Job involvement) คือ การตระหนักว่าตนกับงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนในงาน ตลอดจนผลงานมี ความสำคัญในแง่คุณค่าทางจิตใจ และ (3) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นความรู้สึกต่อองค์การในภาพรวมว่าตนมีพันธะต่อองค์การและพอใจ ที่จะอยู่ในองค์การ

2. ปัจจัยภายนอกองค์การ

ปัจจัยภายนอกในที่นี้คือสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย ภายนอกทั่วไป และปัจจัยภายนอกเฉพาะ กล่าวคือ

1) ปัจจัยภายนอกทั่วไป (External general-factor) ปัจจัยภายนอกประเภท นี้ได้แก่ แบบแผนการดำเนินชีวิตในสังคมทั้งแบบแผนทางเศรษฐกิจ และสังคมอันหมาย รวมถึงความเป็นท้องถิ่นนิยม (Localization) ของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ และการให้ การยอมรับและให้ความเชื่อถือของประชาชนภายใต้บริบททางสังคมของชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากบริการขององค์การ (สกุรัตน์ ไพบูลย์, 2554) ปัจจัยประเภทนี้มีผล ต่อการดำเนินการกิจขององค์การและบุคลากรในลักษณะไม่เจาะจง

2) ปัจจัยภายนอกที่กำหนดภารกิจเฉพาะ (External task-factor) ปัจจัยนี้ อยู่บนพื้นฐานของอำนาจตามกฎหมายอย่างเป็นทางการจากองค์การภายนอก ที่ผูกพัน องค์การและส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการดำเนินการกิจขององค์การ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย โครงการจากรัฐบาล และการควบคุมกำกับของหน่วยงานอื่น (จิรพรรณ จันทร์วิเชียร, 2564)

3. ผลจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกกับพฤติกรรม การดำเนินงาน

อาจกล่าวได้ว่า องค์การเป็นระบบเปิดที่ประกอบขึ้นด้วยระบบความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมของบุคลากรบนพื้นฐานของหน้าที่ภายใต้โครงสร้างที่สัมพันธ์กับ ความเป็นพลวัตรของปัจจัยภายนอก (Katz and Kahn, 1966 และ Scott, 1996 ใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550) ซึ่งแม้จะส่งผลกระทบต่อสาระสำคัญในโครงสร้าง ส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรจะยังคงดำเนินไปเพื่อมุ่งบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ขององค์การหรือไม่อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกทั่วไปและปัจจัยภายนอกด้านภารกิจ ตามกฎหมายกับปัจจัยภายในองค์การมีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับใน องค์การ และการควบคุมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ตลอดทั้งการสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ หากพิจารณาในส่วนของบุคลากรในองค์การอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมเชิงภารกิจของ บุคลากรจะดำเนินไปในลักษณะที่เอื้อต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อเมื่อมีความรู้สึกรู้สีกต่อผล จากความสัมพันธ์ดังกล่าวในประเด็นต่อไปนี้

(1) ภารกิจที่หน่วยงานภายนอกมอบหมายเอื้อต่อชื่อเสียงและความอยู่รอด ขององค์การ (Pejovich, 2006)

(2) ภารกิจที่องค์การภายนอกมอบหมายมีความสอดคล้องกับการดำเนินงาน ที่มีรายละเอียดและเงื่อนไขเฉพาะ และสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของ บุคลากรในองค์การ

(3) ทำให้เห็นประโยชน์ที่แท้จริงของภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากภายนอก เกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อการปฏิบัติงานตามกฎหมายหมายหนึ่ง ๆ ที่มาจากองค์การที่มี อำนาจเหนือกว่า (Boin and Christensen, 2008)

(4) เห็นว่าไม่เป็นการที่ต้องเรียนรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน และให้การยอมรับ ผลกระทบต่อความคุ้นชินทางความคิดและการกระทำ

(5) ไม่ขัดกับความสะดวก หรือไม่เป็นการยุ่งยากต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มี อิสระน้อยลง หรือไม่ส่งผลกระทบต่อความเข้มข้นของการควบคุมจากองค์การและสังคม ภายนอก

(6) ภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่นอกเหนือขั้นตอนการปฏิบัติงานตาม โครงสร้างอำนาจหน้าที่ (Rue and Byars, 2000) และ

(7) ภารกิจใหม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ อนุรักษ์วัฒนธรรมองค์การ และ ความรู้สึกของกลุ่มบุคคลในองค์การ (Tolbert and Zucker, 1983)

วิธีดำเนินการศึกษาเชิงประจักษ์

เนื่องจากการวิจัยกรณีศึกษาขนาดเล็กที่มีลักษณะจำเพาะ (Unique) จึงใช้ เทคนิคเชิงคุณภาพ (Qualitative technique) เป็นหลัก โดยมีวิธีดำเนินการศึกษา ภาคสนามและวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ระดับและหน่วยในการวิเคราะห์

ระดับการวิเคราะห์เป็นองค์การคือ สำนักงานเกษตรอำเภออำเภอค้อวัง ส่วนหน่วยในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีความสัมพันธ์กัน และส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของบุคลากรในสำนักงานดังกล่าว

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(1) บุคลากรทั้งหมดจำนวน 6 คนในสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง ประกอบด้วย (1) หัวหน้าสำนักงาน (2) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 4 คน และ (3) เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน และ

(2) บุคคลภายนอก เพื่อให้เห็นบริบทแวดล้อมภายนอกและได้ภาพสะท้อน การทำงานของสำนักงานที่ศึกษา ตลอดจนความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability of data) ภายใต้เทคนิคการเก็บข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation technique) จึงกำหนด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากภายนอกเพิ่มอีก 13 คน ประกอบด้วย (1) ประธานศูนย์เรียนรู้การ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) ประจำอำเภอค้อวัง ซึ่งมีสำนักงานทำ

การในตำบลน้ำอ้อมอันเป็นที่ตั้งของหมู่บ้านดอน และมีความใกล้ชิด มีการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์กับสมาชิกกลุ่มเกษตรกรต่าง ๆ ในแต่ละตำบล ตลอดจนรับรู้สภาพปัญหา
อีกทั้งมีความใกล้ชิดกับสำนักงานเกษตรอำเภอในรูปของการพบปะกับนักวิชาการ
ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบตำบลนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ (2) ประธานและ
กรรมการบริหารรวม 3 คนของกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรรมยั่งยืนน้ำอ้อม
ซึ่งเกษตรกรส่วนใหญ่ของหมู่บ้านดอนเป็นสมาชิก (3) เกษตรกรผู้ผลิตข้าวหอมมะลิ
อินทรีย์ในหมู่บ้านดอนจำนวน 8 คน และ (4) ข้าราชการบำนาญอดีตนักวิชาการส่งเสริม
การเกษตรของสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง 1 คน

3. เครื่องมือ เนื้อหา และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) แนวทางการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ต้องการภายใต้ประเด็นหลักเดียวกันจากผู้ให้ข้อมูล
สำคัญในสำนักงานเกษตรอำเภอที่ศึกษา ซึ่งสามารถใช้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือซึ่งกัน
และกันได้ โดยสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับอิทธิพลอันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานโดยรวมและ
ของบุคลากรในการดำเนินการกิจส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์

(2) แนวทางการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างในการสัมภาษณ์
บุคคลภายนอก ในบริบทวิธีการผลิต (Mode of production) ทางเกษตร เศรษฐกิจ
สังคม ของชุมชนหมู่บ้านดอน ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกแนวทางการผลิต
ข้าวในระบบอินทรีย์ของเกษตรกรภายใต้ การดำเนินการกิจส่งเสริมของสำนักงานเกษตร
อำเภอที่ศึกษา

(3) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยเฉพาะเอกสารเกี่ยวกับโครงสร้าง
ภารกิจของสำนักงานเกษตรอำเภอ นโยบาย แผนพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ
โครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ และระเบียบวิธีและ
ขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดโดยกรมส่งเสริมการเกษตร

(4) การสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลายมิติยิ่งขึ้นในการอธิบายเหตุผล
ประกอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จึงใช้วิธีสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูล
ด้านบรรยากาศและแบบแผนการปฏิบัติงานภาคสนามของเจ้าหน้าที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เริ่มจากการประมวลผลข้อมูลดิบให้เป็นหมวดหมู่และตีความประเด็นให้ได้
หน่วยความหมาย (Unit of meaning) เพื่อใช้พรรณนาและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปรและผลที่เกิดต่อพฤติกรรมดำเนินงาน ภายใต้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ
อุปนัย (Analytic induction)

ผลการวิเคราะห์

1. ภูมิหลัง

จากข้อมูลเอกสารพบว่า ในอดีตตำบลค้อวังมีการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์
มากที่สุดในอำเภอค้อวังภายใต้โครงการผลิตข้าวหอมมะลิมาตรฐาน เพื่อการส่งออกใน
ทุ่งกุลาร้องไห้ แต่ในระยะเวลาหลังได้เปลี่ยนเป็นตำบลน้ำอ้อม อันเป็นที่ตั้งของหมู่บ้านดอน
หมู่ที่ 7 ซึ่งเป็นหมู่บ้านขนาดเล็กที่มีประชากร 404 คน 74 ครัวเรือนทำเกษตรกรรมใน

ระบุอินทรี และ เป็นสมาชิกเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรรมยั่งยืนน้ำอ้อม ที่จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ในหมู่บ้านศิริพัฒนา ตำบลน้ำอ้อม ซึ่งที่ทำการเครือข่ายฯ ดังกล่าวตั้งอยู่ใกล้กับหมู่บ้านดอน

กลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนฯ มีการจัดการแบบครบวงจรตั้งแต่การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพเพื่อจำหน่ายให้สมาชิกและเกษตรกรทั่วไป การแปรรูปเป็นข้าวสาร และกระบวนการด้านการตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยส่งออกข้าวหอมมะลิอินทรีในชื่อของ 'ขวัญน้ำอ้อม' ที่ได้รับการตรวจรับรองข้าวตามมาตรฐาน CERES และจำหน่ายผ่านบริษัทที่รับซื้อข้าวอินทรี เพื่อส่งออกไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา กลุ่มประเทศยุโรป สิงคโปร์ ฮองกง และได้หวั่น ปัจจุบันกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนฯ เป็นศูนย์กลางของระบบ 'fair-trade' ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ปัจจัยมูลฐานของความสำเร็จดังกล่าวนอกจากจะเกิดจากเกษตรกรของหมู่บ้านดอนมีความตื่นตัว เรียนรู้ และเข้าใจในระบบการผลิตข้าวอินทรีจากการเป็นสมาชิกกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนฯ แล้ว ส่วนหนึ่งเกิดจากความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวัง อันเป็นหน่วยงานระดับพื้นที่ และมีส่วนสำคัญในการขยายพื้นที่ผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีของกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนฯ นี้เพิ่มขึ้นตามลำดับถึง 18,531.87 ไร่ ในจำนวนนี้ 1,093 ไร่ เป็นพื้นที่ในเขตหมู่บ้านดอนที่ใช้ปลูกข้าวหอมมะลิ 105 เป็นหลักจำนวน 617.50 ไร่ หรือกว่าร้อยละ 56 ของพื้นที่ทั้งหมด รองลงมาเป็นข้าวหอมแดง ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ข้าวมะลิชนิด ข้าว กข. 15 ข้าวมะลิดอก และข้าวเหนียว

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อปัจจัยภายในและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการกิจ

ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยภายนอกทั่วไปที่มีต่อปัจจัยภายในองค์การกิจ เห็นได้จากกระแสทงถิ่นนิยมที่สะท้อนเป็นดังคำขวัญของจังหวัดยโสธรว่า **'ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน'** และกระแสการยอมรับจากสังคมในการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ของจังหวัดยโสธรภายใต้ **'โครงการพัฒนาเกษตรอินทรีย์วิถียโสธรของจังหวัดยโสธร'** (เริ่มตั้งแต่ มกราคม พ.ศ. 2559) ซึ่งต่อมาปรากฏสาระเชิงปรัชญาในรูปแบบของ **'ยโสธรโมเดล'** ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) และโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์ (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) ตามลำดับ ทั้งสิ้นนับเป็นปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมและอนุวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลให้การดำเนินภารกิจของบุคลากรของสำนักงานเกษตรอำเภอค้อวังในการผลักดันให้เกษตรกรที่เหลืออีก 20 ครัวเรือนเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มเครือข่ายฯ จนครบทุกหลังคาเรือนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ปัจจัยอันเป็นแรงจูงใจนี้สะท้อนจากข้อมูลที่ได้โดยการสังเกตพฤติกรรมภาคสนามของเจ้าหน้าที่ ซึ่งพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมมุ่งความสำเร็จในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อบริบทเกษตรอินทรีย์อันอยู่บนฐานคติความภูมิใจกับชื่อเสียงของจังหวัดยโสธร และกับการมีส่วนร่วมในการบรรลุผลเป็นหมู่บ้านปลอดสารเคมีในกระบวนการผลิตข้าวของเกษตรกร

หมู่บ้านฉนวน เป็นผลให้รู้สึกพึงพอใจ ผูกพัน และทุ่มเทให้กับภารกิจดังกล่าว ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “ก็ภูมิใจ...มีกำลังใจทำงานขึ้นนะ ที่บ้านฉนวนทำข้าวอินทรีย์ได้ทั้งหมด [ทุกครัวเรือน – ผู้วิจัย]...จังหวัดเราเลยได้เป็นตัวอย่างให้ทั้งประเทศ” หากวิเคราะห์เชื่อมโยงกับมิติวัฒนธรรมของสำนักงานที่ศึกษาพบว่า ความรู้สึกของบุคลากรเหล่านี้สอดคล้องกับวัฒนธรรมเน้นความสำเร็จของภารกิจเป็นสำคัญ โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่ให้อิสระมากพอสมควรในการดำเนินงานของบุคลากร เห็นได้จากการกำหนดให้ทุกวันอังคารถึงวันพฤหัสบดีของแต่ละสัปดาห์เป็นวันออกปฏิบัติงานภาคสนาม ทำให้ลดความเครียดของบุคลากรที่ต้องทำงานในสำนักงาน ขณะเดียวกันทำให้รู้สึกมีอิสระ และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น อย่างไรก็ตามภารกิจที่มีลักษณะเช่นว่านี้มีความสอดคล้องกับปัจจัยภายในด้านระเบียบปฏิบัติภายใต้โครงสร้างภารกิจของสำนักงานในรูปของผังการจำแนกบทบาทความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน จากข้อมูลเอกสารพบว่า เนื่องจากสำนักงานเกษตรอำเภอนี้รับผิดชอบพื้นที่ทั้งหมดเพียง 4 ตำบล องค์การมีขนาดเล็ก และมีบุคลากรระดับปฏิบัติงานในพื้นที่เพียง 4 คน อีกทั้งมีลักษณะโครงสร้างแนวนราบ (Horizontal organization) จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรึกษาหารือหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในกระบวนการดำเนินการกิจ ทั้งหมดนี้น่าจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงานโดยรวม จากการสังเกตพฤติกรรมในสำนักงานพบว่า เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีความกระตือรือร้นในการปรึกษากันกรณีที่มีเรื่องด่วนใหม่เข้ามาสู่สำนักงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมภายใต้โครงสร้างภารกิจที่มีความยืดหยุ่น มีความสอดคล้องลงตัวกับวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกเชิงค่านิยมและทัศนคติของบุคลากร ดังวิเคราะห์มาข้างต้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารพบว่า ปัจจัยภายในด้านโครงสร้างภารกิจของสำนักงานที่ศึกษา ประกอบด้วยภารกิจ 2 ลักษณะคือ (1) งานกิจวิชาการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการพบปะเกษตรกรเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับแผนในการออกติดตามงานในพื้นที่ และถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอาชีพในรูปของสถาบันเกษตรกร และ (2) ภารกิจอื่น ๆ กล่าวคือ (1) งานภายใต้ภาระผูกพันตามข้อตกลงกับกรมการข้าว เนื่องจากกรมนี้ไม่มีหน่วยงานระดับพื้นที่ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์ (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) และโครงการเกษตรแปลงใหญ่ (Production unit) (2) งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 ส่งผลให้สำนักงานเกษตรอำเภอคว้ง มีภาระในการดำเนินโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ ภายใต้แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ซึ่งเป็นการกิจภายใต้อำนาจสั่งการจากจังหวัดยโสธรผ่านลงมาทางสำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธร และ (3) ภารกิจเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สถานีพัฒนาที่ดินจังหวัด สำนักงานชลประทานจังหวัด สำนักงานประมงจังหวัด สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด และสำนักงานพัฒนาการอำเภอคว้ง

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นภาระงานที่หลากหลายและพลวัตของความสัมพันธระหว่างสำนักงานเกษตรอำเภอคว้งกับภารกิจจากภายนอกที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่หลักของตน ตามสาระหลักในกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วน

ราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 เกินครึ่งหนึ่งของภารกิจผูกพันกับหน่วยงานภายนอก ทั้งที่เป็น ‘งานฝาก’ จากจากกรมการข้าวอันเป็นหน่วยงานต่างกรมในกระทรวงเดียวกัน และกับต่างกระทรวงที่สั่งการจากหน่วยงานระดับภูมิภาคของกระทรวงนั้น ๆ เห็นได้จากโครงการพัฒนาเกี่ยวกับข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของสำนักงานจังหวัดอุยส์และกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 เป็นต้น แม้บรรยากาศเช่นนี้จะมีผลต่อการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรที่มีจำกัด และไม่สอดคล้องกับการกึ่งหลักตามกฎกระทรวงฯ ก็ตาม แต่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมองค์การประเภทอำนาจรวมศูนย์ในรูปของคำสั่งและเอกสารโครงการฯ และวัฒนธรรมที่ยึดการแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด มีอิทธิพลในระดับสูงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เห็นได้จากบุคลากรของสำนักงานเกษตรอำเภอให้การยอมรับและปฏิบัติตามเงื่อนไขและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดในเอกสารโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์อันเป็น ‘งานฝาก’ ขณะที่ยังต้องปฏิบัติภารกิจที่เป็นงานประจำและงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างกระทรวงไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยภายในด้านอนุวัฒนธรรม กล่าวคือ ค่านิยมมุ่งผลสำเร็จในการทำงาน และทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับงาน โดยตระหนักว่าตนกับงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนในงานตลอดจนผลสำเร็จของงาน หากวิเคราะห์ลึกลงไปอีกพบว่า ปัจจัยภายนอกทั่วไปด้านกระแสท้องถิ่นนิยมและการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์ในลักษณะส่งเสริมมิติคุณค่าทางจิตใจด้านความรู้สึกเกี่ยวกับศักดิ์ศรีและความภูมิใจในความเป็น ‘ยโสธร’ ซึ่งน่าจะเป็น เหตุสำคัญทำให้บุคลากรมีค่านิยมและทัศนคติเชิงบวกที่ส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรมเช่นว่านี้ ดังเห็นได้จากคำพูดของบุคลากรของสำนักงานเกษตรอำเภอที่มักยกประเด็น ‘ยโสธรโมเดล’ ขึ้นมาบ่อยครั้ง ระหว่างการให้สัมภาษณ์ เช่น ‘ตอนนี้จังหวัดเราเป็นต้นแบบข้าวอินทรีย์ทั้งประเทศแล้วนะ’ หรือ ‘ยโสธรโมเดลนี้ อยู่ในแผนพัฒนา [เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ – ผู้วิจัย] ฉบับ 12 ด้วยนะ’

อภิปรายและผลการศึกษา

ปัจจัยภายนอกทั่วไปด้านความเป็นท้องถิ่นนิยม และการได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อปัจจัยภายนอกด้านภารกิจ เห็นได้จากความเป็น ‘ยโสธรโมเดล’ ที่ปรากฏเป็นยุทธศาสตร์และโครงการระดับชาติในการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ ขณะเดียวกันปัจจัยภายนอกทั่วไปยังมีความสัมพันธ์เชิงสนับสนุนปัจจัยภายในด้านความรู้สึก กล่าวคือ (1) อนุวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมและทัศนคติที่ดีของกลุ่มคนในองค์การที่มีต่อการดำเนินการกิจโครงการฯ ภายใต ‘ความเป็นยโสธร’ ซึ่งสอดคล้องกับ Tolbert และ Zucker (1983) ที่ว่า ภารกิจใหม่ที่สอดคล้องกับปัจจัยภายในด้านอนุวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการพฤติกรรมการดำเนินการกิจจนบรรลุผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Boin และ Christensen (2008) ที่ระบุว่า การเห็นประโยชน์ที่แท้จริงของภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากภายนอกทำให้เกิดแรงจูงใจและผูกพันกับภารกิจตามกฎหมายที่มาจากองค์การที่มีอำนาจเหนือกว่า และ (2) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งความสำเร็จของภารกิจ และวัฒนธรรมการแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด ประกอบกับความรู้สึกร่วมในบริบทคำขวัญดังกล่าว มีผลต่อการยอมรับและ

ปฏิบัติตามของบุคลากรในองค์การที่ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การกิจที่หน่วยงานภายนอกมอบหมายและสอดคล้องกับชื่อเสียงขององค์การย่อมเป็นผลดีต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (Pejovich, 2006)

เป็นที่น่าสนใจว่า แม้องค์การที่ศึกษาผูกพันกับปัจจัยภายนอกด้านภารกิจในรูปของโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์ (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) อันเป็นภารกิจขององค์การอื่นที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่หลักตามกฎหมาย ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดก็ตาม แต่ด้วยอิทธิพลของปัจจัยภายนอกทั่วไปดังกล่าวข้างต้น กลับไม่ส่งผลทางลบต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในหมู่บ้านสวน ประเด็นนี้ขัดแย้งกับกรอบแนวคิดที่ว่า ภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่นอกเหนือขั้นตอนการปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจะส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Rue and Byars, 2000) เช่นนี้แล้ว จึงอาจลงความเห็นได้ว่า ปัจจัยภายนอกทั่วไปด้านท้องถิ่นนิยม และการให้การยอมรับจากสังคม นับเป็นตัวแปรตั้งต้นที่มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อปัจจัยภายนอกด้านภารกิจตามกฎหมาย และสอดคล้องสนับสนุนปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมและอนุวัฒนธรรมองค์กร ที่ยังผลให้เกิดพฤติกรรมการดำเนินการกิจภายใต้โครงการส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์ (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย แม้จะมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างภารกิจและจำนวนบุคลากรขององค์การที่ศึกษาก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ความเป็นท้องถิ่นนิยมเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลให้สำนักงานเกษตรอำเภอที่ศึกษา ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในหมู่บ้านสวน ดังนั้นองค์การนี้ควรรักษาคุณค่านี้ให้ยั่งยืน และนำเงื่อนไขดังกล่าวมาเป็นกลยุทธ์ทางการบริหารในการขยายผลสู่โครงการส่งเสริมการผลิตพืชอินทรีย์เชิงพาณิชย์ชนิดอื่นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการขยายผลการศึกษา

เพื่อให้มีความลุ่มลึกยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มความเข้มข้นของบริบทความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารพาณิชย์ภูมิภาค. (2550). *เกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย*. สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.
- จิรพรรณ จันทวีเชียร. (2564, 9 กรกฎาคม). *พฤติกรรมองค์กร*. <https://www.novabizz.com/NovaAce/.../organizationBehavior.htm>.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. รัตนไตร.
- พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.

- พันจิจิตต์ สีเหนียง และคณะ. (2557). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย: กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง. *วารสารวิชาการฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 7(3), 601-612.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. สำนักพิมพ์อินทพาส.
- สกุตรัตน์ไพบุลย์. (2554). รายงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Boin, A. , Christensen, T. (2008) . The Development of Public Institutions: Reconsidering the Role of leadership. *Administration and Society*, 40(3), 271 - 297.
- Champoux, J. E. (2011) . *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. Routledge.
- Daft, R. L. (2006). *The New Era of Management*, South-Western. Thomson.
- Denhardt, R. B., and Grubbs, J. W. (1999) . *Public Administration: An Action Orientation*. Harcourt Brace College Publishers.
- Dessler, G. (2004) . *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. 3rd Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River.
- Dolan, S. and Lingham, T. (2008). *Introduction to International Organizational Behavior*. Chandos Publishing.
- Griffin, R. W., and Moorhead, G. (2010) . *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Mason. South-Western.
- Hatch, M. J., and Cunliffe, A. L. (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press.
- Kinicki, A., and Williams, B. K. (2006) . *Management: A Practical Introduction*. McGraw-Hill/Irwin.
- Lewis, P. A., et al. (2004) . *Management: Challenges for Tomorrow's Leaders*. Thomson Learning.
- Minh, T. T. , et al. (2014) . Niche Action and System Harmonization for Institutional Change: Prospects for Demand-driven Agricultural Extension in Vietnam. *Journal of Rural Studies*, 36 , 273 - 284.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organisational Behaviour*. FT Prentice Hall.
- Pejovich, S. (2006) . The effects of the Interaction of Formal and Informal Institutions on Social Stability and Economic Development. In K. Roy and J. Sideras (Eds.), *Institutions, Globalisation and Empowerment*. (pp. 56 - 74). Edward Elgar.

- Petrovic, Zivojin, et al. (2009). *Problems in the Extension Work and Farmers' Needs in Serbia*. Paper prepared for presentation at the 113th EAAE Seminar the Role of Knowledge, Innovation and Human Capital in Multifunctional Agriculture and Territorial Rural Development. Belgrade, Republic of Serbia. 2009, December 9 - 11.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior*. Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S. P., and Coulter M. (2002). *Management*. Prentice-Hall International, Inc.
- Rue, L. W., and Byars, L. L. (2000). *Management: Skill and Application*. McGraw-Hill/Irwin.
- Tolbert, P. S., and Zucker, L. G. (1983). Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28, 23-39.