

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ในกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” Improving Job Performance Efficiency of Agricultural Sub-District Personnel in the Roi-Kaen-Sarn-Sin Provincial Cluster

วินัย วงศ์รัตน์¹ รังสรรค์ สิงห์เลิศ² และศศิธร เชาวรัตน์³

Winai Wongrathana¹ Rangsan Singhalert² and Sasithorn Chaowarat³

สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail : Winaiw19@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” และ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด ร้อย แก่น สาร สินธุ์ รวมทั้งสิ้น 218 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็น สัดส่วน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) และใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ระยะที่ 2 เป็นการสร้างแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด ร้อย แก่น สาร สินธุ์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เกษตรอำเภอ เกษตรตำบล และเกษตรพื้นที่ กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยใช้ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างแนวทางการพัฒนา ใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมความคิดเห็นในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) นำแนวทางการพัฒนา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 คน ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการทดลอง ใช้สถิติ The Wilcoxon Signed Rank Test ในการวิเคราะห์ โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด ร้อย แก่น สาร สินธุ์ ประกอบด้วย 4 ตัว ดังนี้
1) งบประมาณ 2) การทำงานเป็นทีม 3) แรงจูงใจ และ 4) ความสามารถบุคคล
2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด ร้อย แก่น สาร สินธุ์ จำนวน 13 กิจกรรม ดังนี้
1) ความหมาย และความสำคัญ 2) ที่มาของงบประมาณ 3) กิจกรรม ทีม 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และ ทีมงาน 6) กระดาษของฉัน 1 7) ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน 8) สมาร์ท (SMART) 9) ระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด 10) พัฒนาการพูด 11) รูปปริศนา 12) เป็นคนดีต้องมีเป้าหมาย และ 13) พัฒนาอารมณ์
3. หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ในกลุ่มทดลองพบว่ามีการพัฒนาด้าน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงจูงใจ และ ด้านความสามารถบุคคล ได้ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ; “ร้อย แก่น สาร สินธุ์”



ABSTRACT

The research aimed to analyze causal factors affecting the job performance efficiency of agricultural sub-district personnel in the Roi-Kaen-Sarn-Sin provincial cluster, to design a model for improving the job performance efficiency of the agricultural sub-district personnel, and to implement the model to the target population in the Mahasarakham province. The research methodology was divided into three phases. Phase 1 focused on analyzing the causal factors affecting job performance efficiency of the agricultural. The samples were 218 agricultural sub-district officers in the Roi-Kaen-Sarn-Sin provincial cluster. Taro Yamane method was employed to calculate the sample size and the samples were selected by the stratified random sampling technique. The data was collected by a questionnaire from the agricultural sub-district officers. Multiple Linear Regression was used for data analysis, and LISREL program was employed for the analysis of structural equation model. Phase 2 focused on designing and developing a model for improving the job performance efficiency of the agricultural sub-district personnel through focus group and brain storming methods of 15 research participants: five agricultural district officers, five agricultural sub-district officers, and five farmers. The appropriateness and quality of the model was assessed by three experts. Phase 3 was to implement the model to the target population. The population was six agricultural sub-district officers in Mahasarakham province. The Wilcoxon Signed Rank Test was used for hypothesis testing at the .05 level of the statistical significance. Results of the research were follows:

The research findings showed that four key causal factors affecting the job performance efficiency of the agricultural sub-district officers consisted of budget, team work, motivation and personal competency.

The study showed that the model for improving the job performance efficiency of the agricultural sub-district personnel in the Roi-Kaen-Sarn-Sin provincial cluster consisted of 13 activities: 1) definition and importance, 2) financial source, 3) team activities, 4) team work activities, 5) teamwork skill and professional skill development, 6) my paper activity, 7) self reliance, 8) SMART activities, 9) brainstorming activities, 10) speaking skill development, 11) puzzle photo games, 12) being a good person with goal, and emotional improvement.

The findings indicated that the overall job performance efficiency of the agricultural sub-district officers after the model implementation was better than that of before the model implementation of the statistical significance.

Keywords : Improving Job Performance ; Roi-Kaen-Sarn-Sin

บทนำ

การพัฒนาการเกษตรได้ดำเนินการมาตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2506) ซึ่งขณะนั้นภาคเกษตรมีสัดส่วนร้อยละ 29.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) [1] ในช่วงแผนพัฒนาแรกๆ การผลิตในภาคเกษตรกรรมมีการเจริญเติบโตค่อนข้างดีเนื่องจากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรและความเหมาะสมเชิงกายภาพในการทำการเกษตร มีแรงงานจำนวนมาก และมีทักษะในการทำการเกษตรกรรม แต่จากสภาพการผลิตที่ต้องอาศัยปัจจัยทางธรรมชาติ เช่น ดินฟ้าอากาศ ปริมาณน้ำฝน เป็นสำคัญ ความแปรปรวนของปัจจัยเหล่านี้ ทำให้เกิดฝนแล้งน้ำท่วม ศัตรูพืช โรคแมลงระบาด มีผลต่อการเจริญเติบโตของสินค้าเกษตร จนกระทั่งในแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 ภาคเกษตรมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 8.9 ของ GDP เท่านั้น มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 1.1 จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าจะขยายตัวโดยเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ในขณะที่ GDP ประเทศมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 2.0

การจัดทำแผนพัฒนาประเทศของไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนา ฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน และมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นกระบวนการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งใช้เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการ สำหรับแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังคงโน้มนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน และในปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 8-10 สังคมไทยได้อัญเชิญหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน และช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กล่าวถึงการพัฒนาด้านยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ข้อที่หนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยมีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินในที่ดิน สนับสนุนการกระจายการถือครองที่ดินอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร พืชและส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี และวิถีทางการเกษตรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเกษตรกรรมยั่งยืน ข้อที่สอง การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร โดยให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ปรับปรุงบริการขั้นพื้นฐานเพื่อการผลิตให้ทั่วถึง ส่งเสริมการผลิตที่คงไว้ซึ่งความหลากหลายของพันธุ์พืชและสัตว์ที่เหมาะสมกับสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ พัฒนาและเสริมสร้างความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมทางการเกษตร ข้อที่สาม การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร สนับสนุนการผลิตและบริการของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงาน ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในพื้นที่ให้ร่วมทำการศึกษาวิจัยกับภาคเอกชน สนับสนุนเกษตรกรและผู้ประกอบการนำองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีบนฐานความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า ผลิตภัณฑ์เกษตรและอาหาร ส่งเสริมระบบตลาดกลางสินค้าการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของภาคเกษตร ข้อที่สี่ การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร มุ่งพัฒนาหลักประกันรายได้ของเกษตรกรให้มีความมั่นคงและครอบคลุมเกษตรกรทั้งหมด ยกย่องคุณภาพชีวิตและความเป็น



อยู่ของเกษตรกร สร้างแรงจูงใจให้เยาวชน เกษตรกรรุ่นใหม่ และแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่อาชีพเกษตรกรรม เป็นต้น

ในปัจจุบัน การดำเนินการด้านการเกษตรมีแนวโน้มจะประสบกับปัญหาเชิงโครงสร้าง เนื่องจากพื้นที่การเกษตรมีจำกัด คัดยภาพและจำนวนเกษตรกรลดลงจากแรงงานการเกษตรสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ในขณะที่ทักษะในการผลิตของเกษตรกรส่วนใหญ่ยังเป็นแบบดั้งเดิมและมีปรับเปลี่ยนไปสู่การผลิตแบบเกษตรสมัยใหม่ได้ช้า ดังนั้นแนวทางพัฒนาการเกษตรต่อไปจะต้องปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อสร้างความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการประกอบอาชีพการเกษตรอย่างยั่งยืนต่อไป [1] จะเห็นได้ว่า โฉมหน้าพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ มียุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคการเกษตร เป็นภารกิจหลักในการพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งทำหน้าที่ในส่งเสริมการเกษตรของประเทศให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีพันธกิจหรือหน้าที่หลัก คือ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรครอบครัวเกษตรกรองค์กรเกษตรและวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด ให้บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกร ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน [2] ซึ่งหน่วยงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ ที่เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการเกษตรโดยตรง มีนักวิชาการเกษตร หรือเรียกว่าเกษตรตำบล เป็นผู้ที่ดูแลในระดับที่ใกล้ชิดกับเกษตรกร จากเอกสารราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126/ตอนพิเศษ 31 ง/หน้า 8/25 กุมภาพันธ์ 2552 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเกษตร ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในด้านส่งเสริมการเกษตร การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการด้านการเกษตรที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารทางการเกษตร และการตลาดแก่เกษตรกร ส่งเสริมการประสิทธิภาพในการผลิตและลดต้นทุนการผลิต ให้การบริการและสนับสนุนปัจจัยการผลิต ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมตัวเป็นสถาบันเกษตรกรหรือกลุ่มกิจกรรมเฉพาะประสานงานกับหน่วยงานใน

สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการเผยแพร่ความรู้ทางการผลิตพืช ปศุสัตว์ ประมง และป่าไม้ ในระดับพื้นที่ปฏิบัติการรวมทั้งประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนในการพัฒนาการเกษตรในทุก ๆ ด้าน เพื่อประโยชน์ของเกษตรกรและประเทศ

จากบทบาทหน้าที่ของเกษตรตำบลที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า เกษตรตำบล ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งคนกลางอยู่ระหว่างเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับเหนือกว่าขึ้นไป บทบาทหน้าที่ของเกษตรตำบลนั้น นอกจากจะเป็นผู้ที่ย่อยและแนวทางการดำเนินการด้านการเกษตรแล้วยังเป็นผู้ที่คอยรับทราบปัญหาของเกษตรกร คอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของเกษตรกรอีกด้วย ซึ่งนับเป็นงานที่สำคัญ และมีปริมาณงานที่มาก เมื่อเทียบกับจำนวนของเจ้าหน้าที่เกษตรตำบล ดังจะเห็นได้จากจำนวนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดมีทั้งสิ้น 192 คน มีเกษตรตำบลเพียง 130 คน [3] จังหวัดขอนแก่นมีตำบลทั้งสิ้น 199 ตำบล มีเกษตรตำบลเพียง 145 คน [4] จังหวัดมหาสารคามมีตำบลทั้งสิ้น 133 ตำบล มีเกษตรตำบลเพียง 103 คน [5] และจังหวัดกาฬสินธุ์มีตำบลทั้งสิ้น 135 ตำบล มีเกษตรตำบลเพียง 101 คน [6] ซึ่งบางคนได้รับมอบหมายให้ดูแลสองถึงสามตำบล อีกทั้งงานด้านการส่งเสริมการเกษตรในระยะแรกยังคงมีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต่อครอบครัวเกษตรกร ทำให้ไม่สามารถใช้วิธีการส่งเสริมแบบรายบุคคลได้ จึงใช้วิธีส่งเสริมการเกษตรแบบผ่านกลุ่มต่างๆ ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และกลุ่มยุวเกษตรกร ในรูปแบบของการประชุมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติจะจัดประชุมได้นานๆ ครั้ง ไม่สามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่ ไม่ทันเวลา และความต้องการของเกษตรกร การจัดทำแปลงสาธิตระดับอำเภอก็ไม่สามารถนำเกษตรกรไปดู การสาธิตอย่างเป็นระบบได้ทุกขั้นตอน เกษตรกรให้ความสนใจและความสำคัญน้อย การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีน้อย ขาดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งยานพาหนะที่จำเป็นในงานส่งเสริมการเกษตร ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นการมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกษตรกรมากกว่า การให้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ แก่เกษตรกร ทำให้การบริการความรู้เกษตรกรอยู่ในวงจำกัดและไม่ทั่วถึง การเผยแพร่ความรู้ไม่มีระบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแต่ละคน

ประสิทธิภาพ ถูกยกขึ้นมาในการกล่าวถึงในการประเมิน การปฏิบัติงานขององค์กรหรือบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานให้ได้ บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างให้เกิดการแข่งขัน ให้พนักงานในองค์กรต่างๆ ต้องทำงานอย่างมีคุณภาพ ทুমเทและ สร้างคุณค่าแก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่ง สำหรับการดำเนินงานในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน ช่วยสร้างสมรรถนะและความสามารถ (Competency and Capability) หลายองค์กรจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ดังนั้นหลายองค์กรจึงต้อง แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้วยกระบวนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน

Seeniang, Phanjit ;Limsorn, Chotana ; Ritananchai, Saovalak and Seeniang Chaiyakorn. [7] ได้ศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ระบบส่งเสริมเกษตรกรในประเทศไทย : กรณีศึกษาพื้นที่ภาค กลาง โดยศึกษาจุดแข็งและจุดอ่อนของระบบส่งเสริมเกษตรกรใน มุมมองของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร จุดแข็ง พบว่า โครงสร้างมีการแบ่งหน้าที่ เป็นลำดับขั้นตอน มีสำนักงานเกษตรในทุกอำเภอ จุดอ่อน แต่ ระดับบริหารไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เน้นแต่ งานไม่เน้นดูแลบุคลากรทุกระดับพื้นที่ไม่มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความ ก้าวหน้าทางวิชาการน้อย 2) ด้านบุคลากร จุดแข็ง พบว่าบุ คคลากรในทุกระดับ โดยเฉพาะระดับตำบลที่ใกล้ชิดกับ เกษตรกรมากที่สุด เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่มีความสามารถและมี คุณภาพ จุดอ่อน แต่เจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้และ ประสบการณ์ในการส่งเสริมการเกษตร ส่วนเจ้าหน้าที่อาวุโสยัง ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันได้ เจ้าหน้าที่ระดับตำบลไม่ เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สามารถทำงาน ถ่ายทอดความรู้ได้เต็มที่ ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานที่ เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วน เจ้าหน้าที่ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ 3) นโยบายจุดแข็ง พบว่ามีการปรับตัวของนโยบายที่เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง จุดอ่อน แต่นโยบายไม่ชัดเจนเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ต่อเนื่อง นโยบายของรัฐทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมี ภาระรับผิดชอบมากเกินไป เช่น นโยบายที่เกี่ยวข้อง หรือการ

สำรวจภัยธรรมชาติ เป็นต้น ทำให้ไม่มีเวลาทำงานตามบทบาท หน้าที่ นโยบายส่วนใหญ่มาจากข้างบน ไม่ตรงตามความต้องการ ของเกษตรกร ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ไม่สอดคล้อง กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และไม่สอดคล้องกับงบประมาณ ที่ได้รับ 4) ทรัพยากร จุดแข็ง พบว่า ที่การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศรองรับระบบการทำงาน และบูรณาการในการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน จุดอ่อน แต่งบประมาณน้อย งบประมาณค่า สาธารณูปโภคไม่เพียงพอ ลำช้า เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงานมี จำกัด เก่ามาก ไม่ทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้น้อย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือขาดแคลนและ 5) อื่น ๆ จุดแข็ง พบว่า เกษตรกรให้ ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่จุดอ่อน เสนอแนะ ให้มีการนำงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ หน่วยงานไม่สนใจ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่มีการแทรกแซงการทำงานขาดการฝึก บรมด้านเทคนิคขาดเทคโนโลยีเป็นต้น

จากการรวบรวมปัญหาในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ในกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” โดยทำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะพบว่าปัญหาใน การปฏิบัติงานจะคล้ายๆ กัน สามารถสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้ดังนี้ ด้านที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ เช่น ขาดการประสานงานและ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เกษตรตำบลและเกษตรกรขาด ข้อมูลและข่าวสารสนับสนุนการบริการส่งเสริมการเกษตร มีการ โยกย้ายแรงงานไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติ งานส่งเสริมการเกษตรทำได้ด้วยความยากลำบาก ขาดการฝึก บรมระดับเกษตรกรและเจ้าหน้าที่เกษตรกรมีการศึกษาต่ำ เจ้า หน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องรับผิดชอบมากมายไม่เพียงแต่ เกษตรกรผู้นำเท่านั้น แต่งานประจำปกติในสำนักงานมีมาก นอกจากนี้มีปัญหา เรื่องยานพาหนะ การบริหารงานในสำนักงาน และเบี้ยเลี้ยงต่ำจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานใน สำนักงานเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาใน การปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ดังนี้ ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติ งาน ขาดงบประมาณการดำเนินงาน ปัญหาการใช้เทคโนโลยีใน การปฏิบัติราชการ ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย กล่าวคือ ข้อดีสะดวก รวดเร็ว แต่เกษตรกรตำบลรุ่นเก่าจะไม่ถนัดกลายเป็นความยุ่งยาก สำหรับเกษตรกรตำบลรุ่นเก่าส่วนข้อเสีย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเกษตร ตำบลและเกษตรกรลดน้อยลง ไม่ลงพื้นที่เท่าที่ควรขาดแรง บันดาลใจในการทำงานเมื่ออายุมากขึ้น การถ่ายทอดองค์ความรู้



ให้แก่เกษตรกรตำบลรุ่นใหม่ยังไม่มากพอ ปัญหาการร้องเรียนของเกษตรกร และปริมาณงาน/ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ มีปริมาณมากขึ้นเป็นต้น

จากประเด็นปัญหาการดำเนินงานของเกษตรกรตำบล ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในชุมชน ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ซึ่งการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถ ผลักดันและพัฒนา อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หักคณติให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยหัวใจสำคัญคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงงานนั้น ๆ เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งการสร้างการมีส่วนร่วมนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากจะส่งผลดีกับตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ทั้งในเรื่องของความสะดวก รวดเร็ว และได้ผลงานที่มีคุณภาพ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” ควรเป็นอย่างไร
3. การทดลองใช้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ผลลัพธ์ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมจากความสามารถในการทำงานของบุคคล งบประมาณ ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ การบริหารจัดการ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ
2. หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว เกษตรตำบล มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ขั้นตอนการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ระยะคือ
ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”
ระยะที่ 2 เป็นการสร้างแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”
ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” ได้แก่

- 1.1) ความสามารถในการทำงานของบุคคล
- 1.2) งบประมาณ
- 1.3) ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์

2) ตัวแปรต้นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

- 2.1) การบริหารจัดการ
- 2.2) การประสานงาน
- 2.3) การทำงานเป็นทีม
- 2.4) แรงจูงใจ

3) ตัวแปรตาม(Dependent Variables) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” เป็นผู้ให้คำปรึกษา เกษตรอำเภอ จำนวน 5 คน เกษตรตำบล จำนวน 5 คน และเกษตรกรพื้นที่ จำนวน 5 คน ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

กลุ่มทดลองที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3

กลุ่มทดลอง คือ เกษตรตำบลใน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

วิธีการประเมิน คือ ผลการบันทึก ผลการสังเกต(แบบสังเกต พฤติกรรม) และผลการตอบแบบสอบถาม(จากปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1) กับกลุ่มทดลอง โดยการเปรียบเทียบก่อนการทดลอง และหลัง การทดลองตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่

1) ตัวแปรอิสระ คือ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” ที่ได้จากการวิจัย ในระยะที่ 2

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์” และตัวแปร อิสระในระยะที่ 1 ที่พบว่าส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ในกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร ลินธุ์”

การวิจัยระยะนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ในกลุ่มพื้นที่ “ร้อย- แก่น- สาร- ลินธุ์” ซึ่งได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ เกษตรตำบลที่ปฏิบัติงานที่ในจังหวัด ร้อยเอ็ด จำนวน 130 คน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 145 คน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 133 คน และ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 101 คน รวมทั้งสิ้น 499 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เกษตรตำบลที่ปฏิบัติงานใน แต่ละพื้นที่ จำนวน 218 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ยอมให้ มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05

1.3 ในการสุ่มขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยตามอำเภอในแต่ละจังหวัด เป็นการสุ่มตามระดับ ขึ้น อย่างเป็นสัดส่วน Proportional stratified random sampling และเพื่อให้มีการกระจายหน่วยตัวอย่างไปในทุก ๆ อำเภอ ได้ตามสัดส่วน จึงใช้สูตรในการคำนวณ โดย ผู้วิจัยได้ใช้ วิธีการจัดชั้นภูมิ (Strata) ของหน่วยตัวอย่าง แยกตามรายอำเภอ โดยการคำนวณหาสัดส่วนหน่วยตัวอย่างในแต่ละ

1.4 ในการสุ่มขั้นที่ 2 เป็นการสุ่มอย่างมีระบบ (System-atic random sampling) หาหน่วยตัวอย่างโดยวิธีนำรายชื่อ เกษตรตำบล ในกลุ่มพื้นที่ “ร้อย- แก่น- สาร- ลินธุ์” มาจัดเรียง ลำดับต่อกันเป็นรายชื่อต่อกันตามระยะเวลาการเข้าปฏิบัติงานใน กลุ่มพื้นที่ “ร้อย- แก่น- สาร- ลินธุ์” เป็นการเรียงลำดับตัวเลข โดยสุ่มหน่วยตัวอย่างคนแรกก่อน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และคนต่อ ๆ ไปใช้วิธีกำหนด ช่วงของการเลือกหน่วยตัวอย่าง (Sampling interval) โดยใช้ ค่าที่ได้จากการนำจำนวนหน่วยในประชากรหารด้วยจำนวนหน่วย ในกลุ่มตัวอย่าง มาเป็นช่วงของการเลือกหน่วยตัวอย่าง ตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ มีระยะห่างเท่ากันทุกหน่วย ตัวอย่างจนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสัดส่วนที่กลุ่มพื้นที่ “ร้อย- แก่น- สาร- ลินธุ์”



2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ "ร้อย แก่น สาร สิ้นธุ์" ได้แก่

2.1.1 ความสามารถในการทำงานของบุคคล

2.1.2 การเงินและงบประมาณ

2.1.3 ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

2.2.1 การบริหารจัดการ

2.2.2 การประสานงาน

2.2.3 การทำงานเป็นทีม

2.2.4 แรงจูงใจ

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ "ร้อย แก่น สาร สิ้นธุ์"

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดนั้นมาปรับข้อความบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องและเข้ากับบริบทที่ทำการศึกษา ในครั้งนี้ โดยกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรตำบล

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในการส่งเสริมการเกษตร

โดยมีรายละเอียด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จำนวน 21 ข้อคำถาม

3.2 ความสามารถในการทำงานของบุคคล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.3 การทำงานเป็น จำนวน 8 ข้อคำถาม

3.4 ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จำนวน 6 ข้อคำถาม

3.5 ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 7 ข้อคำถาม

3.6 ด้านการประสานงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.7 ด้าน จำนวน 4 ข้อคำถาม

3.8 ด้านแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อคำถาม

4. การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Index Of Congruence : IOC) โดยนำเครื่องมือปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาในองค์กร ด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านการสื่อสารสารสนเทศ จำนวน 3 ท่าน

4.2 วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น (Item-total Correlation) ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปใช้ในการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8244 และรายด้านในแบบสอบถาม อันประกอบด้วย 1) ความสามารถในการทำงานของบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8322 2) งบประมาณ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.7840 3) ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8111 4) การบริหารจัดการ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8411 5) การประสานงานได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8346 6) การทำงานเป็นทีมได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8434 และ 7) แรงจูงใจ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.7949 และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8268 แบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

4.4 รายละเอียดของเครื่องมือวัด มีดังนี้

4.4.1 เครื่องมือวัดในแต่ละด้าน

1) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล

จำนวน 21 ข้อคำถาม

2) ความสามารถในการทำงานของบุคคล จำนวน 10 ข้อคำถาม

3) การทำงานเป็นทีม จำนวน 8 ข้อคำถาม

4) ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ จำนวน

6 ข้อคำถาม

5) ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 7 ข้อคำถาม

6) ด้านการประสานงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม

7) ด้านงบประมาณ จำนวน 4 ข้อคำถาม

8) ด้านแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อคำถาม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นเกษตรตำบล โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจการอนุญาตให้เก็บข้อมูลในกลุ่มพื้นที่ “ร้อย แก่น สาร สิ้นธุ์”

5.2 ผู้วิจัยได้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงวิธีการตอบและการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามมอบผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล หากกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ไกลเกินไป ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามไว้แล้ว และให้ส่งกลับตามที่อยู่ของผู้วิจัยที่ได้แนบในเอกสารไว้ โดยให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 สัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีก 1 สัปดาห์ รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น ประมาณ 4 สัปดาห์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

6.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

6.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อย แก่น สาร สิ้นธุ์”

6.3 สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม คือ 1) ความสามารถในการทำงานของบุคคล 2) งบประมาณ 3) ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ 4) การบริหารจัดการ 5) การประสานงาน 6) การทำงานเป็นทีม และ 7) แรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อย แก่น สาร สิ้นธุ์” โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

6.3.1 การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติเอฟหรือที เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัย

6.3.2 การตรวจสอบตัวแบบการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

6.3.3 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ เพื่อศึกษาภาพรวมของตัวแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้สถิติ Chi-Square ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน

6.3.4 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

6.4 การปรับตัวแบบ ผู้วิจัยปรับตัวแบบบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก ดำเนินการโดยจะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใด



แปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของตัวแบบ ว่าโดยภาพรวมแล้ว ตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใดและจะหยุดปรับตัวแบบเมื่อพบว่าค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ต่ำกว่า 2.00

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ได้แก่ เกษตรอำเภอ จำนวน 5 คน และเกษตรตำบล จำนวน 5 คน รวมจำนวน 10 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

1.2 เกษตรกรพื้นที่ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้ทำการเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นประเด็นปัญหา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดความการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อนำมาสร้างแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ดังนี้

2.1 นำผลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสร้างแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล แบบร่างในการพิจารณา

2.2 นำแบบร่างแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล มาจัดระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของเกษตรตำบล จำนวน 15 คน โดยแบ่งกลุ่มย่อย (Focus group) รายประเด็นเพื่อวิเคราะห์หารูปแบบที่เหมาะสม จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการจัดประชุมกลุ่ม มาอภิปรายผลและสรุปผล

2.3 พัฒนาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างแนวทางการพัฒนา

3.1 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ งบประมาณ (BUDGET) การทำงานเป็นทีม (TEAM) แรงจูงใจ (MOTIVE) และ ความสามารถบุคคล (PERSONAL) มาเป็นร่างในการพิจารณาหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ใช้เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาในการพิจารณา

3.2 นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา ว่ารูปแบบใดเหมาะสมควรนำไปใช้ และกิจกรรมใดไม่เหมาะสมที่นำไปใช้ในการพัฒนากรมการสาธิตการชุมชนตำบล โดยพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

3.3 การสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” โดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ งบประมาณ (BUDGET) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.36 รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.22 แรงจูงใจ (MOTIVE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดย

รวมเท่ากับ 0.08 และน้อยที่สุดคือ ความสามารถบุคคล (PERSONAL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.05 ซึ่งเมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละปัจจัยก็จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ที่ได้จากการวิจัย ประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์การบริหารที่เกี่ยวข้องจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์การของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ที่ศึกษาไว้มากซึ่งในการศึกษาได้ให้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task Performance) หรือเรียกว่า ประสิทธิภาพตามบทบาท และกลุ่มที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวม (Overall performance) ซึ่งได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นประสิทธิภาพทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวกับการทำงาน อันหมายรวมถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ซึ่งจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ได้แก่ งบประมาณ (BUDGET) การทำงานเป็นทีม (TEAM) แรงจูงใจ (MOTIVE) และ ความสามารถบุคคล (PERSONAL) เป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก และพัฒนาปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม ลำดับน้อยลงต่อเนื่องกันไป

การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผล แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์”

1. กลุ่มทดลอง

เกษตรกรตำบลในพื้นที่อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ที่ได้จากการวิจัย ในระยะที่ 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์” และตัวแปรอิสระ ในระยะที่ 1 ที่พบว่าส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสังเกตการพัฒนาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2

3.2 แบบสอบถามจากการวิจัยระยะที่ 1 ในตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์”

4. วิธีดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design

5. การประเมินผลแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์”

ขณะดำเนินการทดลองการใช้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ผู้วิจัยใช้กระบวนการวัดพฤติกรรมของกลุ่มทดลอง ตามแนวทางการพัฒนาที่ใช้กับกลุ่มทดลอง โดยการบันทึก การสังเกต จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ระยะที่ 3 โดยใช้ข้อมูลจากผลการบันทึก ผลการสังเกต และผลการตอบแบบสอบถาม (จากปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษาพบว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของผู้วิจัย ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มพื้นที่ “ร้อยแก่นสารสินธุ์” กับกลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน เปรียบเทียบระหว่างก่อนการทดลองขณะทดลอง และหลังการทดลอง แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon signed rank test



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกร ตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ได้แก่ 1) งบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.36 2) การทำงานเป็น ทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.22 3) แรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.08 และ 4) ความสามารถส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.05 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปร ในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 38.10 ($R^2 = 0.381$) ตามการ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทางด้วย (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการโครงสร้างเชิงเส้น อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปร คั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05)

2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เกษตรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ได้จัดทำกิจกรรม ในการพัฒนา 13 กิจกรรม ได้แก่ 1) ความหมาย และความสำคัญ 2) ที่มาของงบประมาณ 3) กิจกรรม ทีม 4) การทำงานร่วมกัน เป็นทีม 5) เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน 6) กระดาษของ ฉันทน์ 7) ต้นไม้ที่พึ่งพิงตนเอง 8) สมาร์ท (SMART) 9) ระดม สมอต้นไม้แห่งความคิด 10) พัฒนาการพูด 11) รูปปริศนา 12) เป็นคนดีต้องมีเป้าหมาย และ 13) พัฒนาการมณ

3. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้แนวทาง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่ม จังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” พบว่า เกษตรตำบล กลุ่มทดลอง มีความเข้าใจในระบบงบประมาณ มีความสามารถในการทำงาน เป็นทีม มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสามารถส่วนบุคคล เพิ่มขึ้นกว่าก่อนการใช้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติ งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปผลและอภิปรายผล การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์”

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” ได้รับ อิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมจาก ความสามารถในการทำงานของ บุคคล งบประมาณ ประสิทธิภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ และ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก การบริหารจัดการ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” โดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการโครงสร้างเชิงเส้น อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปร คั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) พบว่า มีเพียง 4 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อย แก่น สาร สินธุ์” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ได้แก่ 1) งบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.36 2) การทำงานเป็น ทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.22 3) แรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.08 และ 4) ความ สามารถส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย มาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสามารถด้านงบประมาณ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม มากที่สุด สอดคล้องกับ การศึกษาของ Sumananthakul, Akkaphon and Others. [8] จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน เกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ขาดอัตรา กำลัง 2) ขาดงบประมาณ 3) ข้อดี/ข้อเสียของการใช้เทคโนโลยีใน

การปฏิบัติราชการ 4) ขาดแรงบันดาลใจในการทำงานเมื่ออายุมากขึ้น 5) การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เกษตรกรตำบลรุ่นใหม่ยังไม่มากพอ 6) ปัญหาการเรียนของเกษตรกร และ 7) ปริมาณงาน/ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ มีปริมาณมากขึ้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยภายในองค์กร ที่จะต้องสมควรให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อหลาย ๆ หน่วยงานที่เป็นของภาครัฐที่มีใช้เกิดขึ้นกับเกษตรกรตำบลเพียงหน่วยงานเดียว การพัฒนางบประมาณจึงควรมองไปถึงผู้รับผลประโยชน์ของงบประมาณที่แท้จริง คือ ประชาชนคนไทยทุกคนนั่นเอง

1.2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakorn, Sunan. [5] เรื่อง รูปแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโต สไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ เท่ากับ 0.15 และข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ควรจะมององค์ประกอบในการทำงาน ดังนี้ 1) บทบาท หน้าที่ที่เหมาะสม 2) วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การสื่อสารที่ดี เป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ กับหน่วยงาน 6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน และ 9) การพัฒนาเริ่มที่การพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในทีมงาน สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของเกษตรกรตำบล ควร จะมององค์ประกอบ

ในการทำงาน ดังนี้

1. บทบาทที่สมดุล คือ การผสมผสานโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลาย
2. เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติจะส่งผลให้ มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
3. การไว้วางใจต่อกัน ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์กรของตน ได้แสดงแนวคิดในปัญหาและประเด็นต่างๆ ของงาน และเชื่อในความสามารถของบุคคลในทีม

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล สอดคล้องกับแนวคิดของ Sumananthakul, Akkaphon and Others. [8] ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทยานเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทยานเรือพบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทยานเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทยานเรือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี โดยระดับความคิดเห็นอันดับแรกคือด้านขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ตามลำดับ

ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับข้าราชการทุกหน่วยราชการ เช่นแรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พึงมีพึงได้ตามสิทธิ์ของตนเอง ย่อมทำให้เกษตรกรตำบลมีกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลด้วย

1.4 ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล

ความสามารถส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล สอดคล้องกับแนวคิดของ Runghirun, Siril. [9] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ



สมรรถนะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่สามารถทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตามลำดับคือ ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.5 ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.5 ข้อเสนอแนะงานวิจัย ผู้บริหารทางโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานและการตัดสินใจปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยความสามารถส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง จึงควรพัฒนาเกษตรกรตำบล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ บุคคล ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ และความจริง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีต่อตัวเอง การยอมรับตัวเอง ยอมรับและรับผิดชอบ ต่อความผิดพลาดในการทำงาน เป็นอิสระที่จะเผชิญกับความเสี่ยง และกล้ายอมรับความผิดพลาด

2) การพัฒนาตนเอง เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความสามารถที่จะ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูง จะประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง การระบุขอบเขตทักษะของตนเองที่จะต้องได้รับการพัฒนา และการค้นหาข้อมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อน และจุดแข็งของตนเอง

3) การตัดสินใจ สามารถทำการตัดสินใจได้แม้ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดสูง ความเสี่ยงสูง และสถานการณ์ที่คลุมเครือ

4) การจัดการความเครียด ซึ่งเป็นการจัดการกับอารมณ์แสดงความรู้สึกอย่างเหมาะสม สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสุภาพ และอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด ร้อยแก่น สารสินธุ์

โดยการเปรียบเทียบก่อน และหลังการทดลองใช้แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด ร้อยแก่น สารสินธุ์ ด้วย Wilcoxon Signed Rank Test พบว่า หลังการทดลองใช้แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด ร้อยแก่น สารสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ด้านงบประมาณ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล กลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่น สารสินธุ์” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.2.1 การพัฒนาด้านงบประมาณ

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้แนวทางพัฒนาด้านงบประมาณ ของเกษตรกรตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน
2. มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม
3. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยพึงพิง ไปสู่การพึ่งพาตนเอง และไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน
4. เกิดความสนุกสนาน และความพร้อมที่จะดำเนินการต่อไป
5. ไม่มีความเครียดในองค์การ ทำให้แสดงความรู้สึกได้อย่างเปิดเผย

2.2.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของเกษตรกรตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย สอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. มีการแบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกละเอียด
3. มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของแต่ละคน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติตาม

5. มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

2.2.3 การพัฒนาด้านแรงจูงใจ

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ ของเกษตรกรตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ

2. มีความพร้อมที่จะทำกิจกรรมตลอดเวลา

3. ทำกิจกรรมและปฏิบัติตามกิจกรรมประจำวันทุกอย่างด้วยความสนุกสนานและเชื่อมั่นมากขึ้น

4. มีความรับผิดชอบต่อกันเอง

2.2.4 การพัฒนาความสามารถในบุคคล

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองแนวทางการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ของเกษตรกรตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

1. เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น การแต่งกาย การพูดจา การวางตัวที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

2. มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

3. มีการมองอนาคตในการพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

4. เกิดความสามารถในการดูแลตนเอง และองค์กรได้

5. มีความมั่นใจ ในการกระทำที่เป็นผลอันพึงประสงค์ของกิจกรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1.1 การพัฒนาด้านงบประมาณ คือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล มากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล จึงต้องพัฒนาด้านงบประมาณ มากที่สุดด้วย เช่น การปรับนโยบายด้านการเงิน/งบประมาณ นโยบายด้านทีมงานและเครือข่าย นโยบายด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือนรางวัล ความดีความชอบ เป็นต้น

1.2 การทำงานเป็นทีม เป็นบทบาทหลักของเกษตรกรตำบล ที่จะต้องทำการศึกษาและพัฒนาความสามารถของเกษตรกรตำบล ให้รู้จัก เข้าใจ และสามารถดำเนินการในการทำงานเป็นทีมให้ได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น และคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างเครือข่ายภาคีการทำงาน และให้มีการประเมินผลการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

1.3 แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ควรพัฒนา ควบคู่กันไปกับการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล เนื่องจากในปัจจุบัน แนวคิดในการปฏิบัติงานระบบราชการจะเกิดจากงานมาแลกเงินดังนั้น การให้แรงจูงใจ จึงเหมาะสมกับบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ ให้รางวัลค่าตอบแทน ยกย่อง และดูแลเสมือนญาติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ เป็นปัญหาของเกษตรกรตำบล จึงควรมีการศึกษาด้านนี้กับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ด้วย เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาอันดับต้น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ความสามารถส่วนบุคคล และ แรงจูงใจ ระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนเนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายในการบริหารและการดำเนินงานแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ สองสนิท อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรีชาและแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมาตั้งแต่ต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Ministry of Agriculture and Cooperatives. (2012). **Guide to Evaluation of Performance, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives.** Ministry of Agriculture and Cooperatives



- [2] Department of Agricultural Extension. (2010). **Development of Agricultural Promotion in Thailand.** Department of Agricultural Extension.
- [3] KhonKaen Provincial Agricultural Extension Office. (2015). **Report Number of Power and Problems and Limitations in Operation of KasetTambon in KhonKaen Province.** KhonKaen Provincial Agricultural Extension Office
- [4] Roi-Et Agriculture Office. (2015). **Report Number of Power and Problems and Limitations in Operation of KasetTambon in Roi-Et Province.** Roi-Et Agriculture Office
- [5] Sakorn, Sunan.(2013). **Model for Improving Performance Effective ofAgricultural District.** Ph.D. Thesis : Regional Development Strategy program : Rajabhat Mahasarakham University.
- [6] Kalasin Agricultural Office. (2015). **Report Number of Power and Problems and Limitations in Operation of KasetTambon in KalasinProvince.** Kalasin Agricultural Office.
- [7] Seenien, Phanjit ;Limsorn, Chotana ; Ritananchai, Saovalak and Seenien Chaiyakorn. (2014). **“SWOT Analysis of Agricultural Extension System in Thailand : A Case Study of the Central Region” Veridian E-Journal.** 7(3) : 601-612 : September-December.
- [8] Sumananthakul, Akkaphon and Others. (2011). **Participatory Action Research of Development of Learning Organization Model of Sumanan School, Sumukprakarn Province.**On 30 March 2015 from ;http://digital_collect.lib.buu.ac.th/journal/Educa%20Admini/v6n1/18-31.pdf
- [9] Runghirun, Siril.(2012). Factors affecting job Competency of Professional Nurses in Community Hospital, Pathumthani Province. **EAU Heritage Journal,** Vol. 6 No. 1 January-June 2012.