

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรูปแบบการบริหารองค์การขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ และดีที่สุดในแนวคิดของ แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) (ดิน ปรัชญาพุทธ. 2542 : 53-54) โดยมีเหตุผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของสิ่งดังต่อไปนี้ คือ 1) การปฏิบัติงานใช้กฎเกณฑ์เป็นหลัก 2) การแบ่งงานกันทำซึ่งก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง 3) สายการบังคับบัญชาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การตัดสินใจใช้มาตรฐานด้านกฎหมายและเทคนิคเป็นเกณฑ์ 5) การบริหารงานมีระบบแฟ้มและเอกสารที่แน่นอน และ 6) การถือว่าการบริหารเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง

การจัดองค์การแบบระบบราชการดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมอันยิ่งใหญ่ในต้นศตวรรษที่ 20 และถือว่าการจัดระบบงานแบบระบบราชการเป็นวิธีจัดองค์การที่สามารถทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการอื่นใด การที่จะให้การบริหารงานของรัฐมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ จะต้องมีการจัดระบบบริหารภายในหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามแบบระบบราชการ ซึ่งเป็นรูปแบบของการจัดองค์การขนาดใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมในยุคนั้นเป็นอย่างมาก (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2542 : 54)

ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม เปลี่ยนไป การจัดองค์การแบบระบบราชการตามแบบดั้งเดิมก็เริ่มมีปัญหา เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ว่าระบบราชการเป็นสิ่งเลวร้ายจำเป็นต้องปฏิรูป สำหรับประเทศพัฒนาแล้วหลายๆ ประเทศได้มีการปฏิรูปปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของรัฐมาโดยตลอด โดยยึดหลักการที่ว่ารักษาของเดิมที่ดีอยู่แล้วไว้ ปรับรื้อทิ้งของเก่าที่ล้าสมัย สร้างเสริมสิ่งใหม่ให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ และเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาคนทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความคิด ทัศนคติ คุณธรรม เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพ เพราะคนที่มีคุณภาพจะสามารถสร้างสรรค์ความสำเร็จขององค์การได้อย่างไม่ยาก

การพัฒนาคุณภาพงานจึงต้องเริ่มจากการพัฒนาคนที่ทำงานในองค์กรก่อนเพราะเป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการคือ ต้องทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพจริงเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ปฏิรูปแล้วราชการต้องสามารถทำงานให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัด ตอบสนอง และสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้ อีกทั้งทำให้ระบบราชการสามารถให้การสนับสนุนภาคธุรกิจเอกชนให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลกมากขึ้นด้วย

สำหรับระบบราชการไทย แม้จะมีความพยายามจากรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยที่จะปฏิรูประบบราชการมาเป็นเวลาหลายสิบปีแล้ว แต่การปฏิรูประบบราชการก็คงดำเนินไปอย่างช้าๆ และปรับเปลี่ยนเล็กๆ น้อยๆ เช่น การไม่เพิ่มจำนวนข้าราชการ การเร่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปรับลดบทบาท และภารกิจภาครัฐลงโดยให้เอกชนเข้ามาดำเนินงานแทนในบางส่วน เป็นต้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปครั้งใหญ่จึงยังไม่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะการขาดความพร้อมหลายๆ ด้าน ทั้งด้านฝ่ายการเมือง ซึ่งมีรัฐบาลผสมหลายพรรค ขาดเสถียรภาพเปลี่ยนแปลงบ่อย รวมไปถึงการขาดความต่อเนื่อง จริงจังในการปฏิรูป อีกทั้งมักขาดความร่วมมือจากข้าราชการประจำ หรืออาจกล่าวได้ว่าระบบราชการยังมีความเข้มแข็ง และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

จนกระทั่งหลังจากที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 และยืดเยื้อมาเป็นเวลาหลายปี การปฏิรูประบบราชการจึงกลายเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นว่าเป็นต้องกระทำ เพื่อจะได้สามารถสร้างรูปแบบรัฐบาลใหม่ให้สามารถนำพาให้ประเทศอยู่รอดปลอดภัยในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เพราะทุกฝ่ายเห็นว่รัฐบาลยังเป็นที่รวมศูนย์อำนาจโดยมีระบบราชการเป็นแกนนำ

ดังนั้นระบบราชการจึงกลายเป็นวาระริบด่วนของรัฐบาล พ.ศ.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร ที่พยายามผลักดันให้มีการปฏิรูปให้แล้วเสร็จภายในเวลาไม่กี่เดือน (1 ตุลาคม พ.ศ. 2545) โดยรัฐบาลได้มีการร่างกฎหมายที่สำคัญคือ ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยต้องการให้กฎหมายมีผลใช้บังคับในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 (ในทางปฏิบัติกฎหมายมีผลบังคับใช้ในวันจันทร์ที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545)

แนวทางการปฏิรูประบบราชการที่รัฐบาลตัดสินใจดำเนินการในครั้งนี้ ครอบคลุมทั้งในด้าน 1) โครงสร้าง เช่น การจัดกลุ่มกิจกรรมใหม่ เพิ่มกระทรวงอีก 6 กระทรวง เป็น 20 กระทรวงโดยการนำหน่วยงานที่ทำหน้าที่คล้ายกันมารวมเข้าด้วยกัน 2) การสร้าง

ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างกรมใหม่ที่เรียกว่าทบวงขึ้นในกระทรวง การลดขั้นตอนการบริหารสั่งงาน 3) การเปลี่ยนวิธีการจัดสรรงบประมาณ ให้สำนักงานประมาณ ทำหน้าที่เสมือนเป็นสำนักเลขานุการ ไม่ใช่เป็นหลักในการจัดทำงบประมาณเหมือนที่ผ่านมา 4) มีการติดตามประเมินผล และการปรับเงินเดือนข้าราชการ ตามลักษณะงานและผลงาน ซึ่งแนวทางการปฏิรูปดังกล่าวเป็นการปฏิรูปโดยยึดแบบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นหลัก (รายงานสถานการณ์และแนวโน้มในประเทศไทย มกราคม 2545)

จากแนวทางการปฏิรูปดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เป็นการปฏิรูปทั้งในด้านโครงสร้าง และวัฒนธรรม ความคิด และระบบการบริหารจัดการ ในเรื่องของการปรับโครงสร้างเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก เพียงแต่เมื่อรัฐสภาผ่านร่างกฎหมายปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ออกมา การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การถ่ายเท การโอนย้าย หน่วยงานก็เกิดขึ้นแล้ว พร้อมบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่สิ่งที่จะเป็นปัญหาคือ วัฒนธรรมองค์กร ความคิด ค่านิยม ระบบการทำงาน ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนด้วย เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะสามารถทำได้สำเร็จ ต้องอาศัยเวลาความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดังนั้น การปลูกฝังจิตสำนึกต่อการที่จะต้องทำงานเพื่อรับใช้ประชาชน เพื่อผลประโยชน์สาธารณะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จึงจะสามารถทำให้ข้าราชการมีความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่ หรือที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งความสำนึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อข้าราชการได้รับแรงจูงใจหรือถูกชี้แนะ ให้ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ มีความ เข้าใจในบทบาท ภารกิจของตน และถ้าหากได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้มีอุดมการณ์แห่งการที่จะต้องทำหน้าที่รับใช้ประชาชน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม เสมอภาค ยึดมั่นในความพึงพอใจของประชาชน ตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพราะอุดมการณ์ เป็นระบบความคิดที่มีส่วนผลักดันให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์หรือเป็นตัวเชื่อมความคิดกับความจริงเข้าด้วยกัน

การเตรียมคนในภาคราชการ ต้องเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนความคิดใหม่ ความคิดในเชิงวัฒนธรรม กระบวนทัศน์ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ โดยเน้นให้ข้าราชการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลและเห็นคุณค่าของการปฏิรูประบบราชการ กล่าวนำและผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดของบ้านเมือง กล่าวสร้างความถูกต้องที่สอดคล้องสถานการณ์ และเงื่อนไข ตามทิศทางของกระแสสังคมโลกและสังคมรอบข้างได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2543 : 14)

แต่ที่ผ่านมารัฐยังทำไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์โดยทั่วไปว่า การปรับเปลี่ยนการบริหารงานของส่วนราชการ การเพิ่มกระทรวง ทบวง กรม จะส่งผลดีต่อประชาชนอย่างไร ความรู้สึกด้านลบที่ประชาชนมีต่อระบบราชการ เช่น การทำงานเช้าชาม เย็นชาม การทำงานที่ต้องผ่านชั้นตอนมากมาย ลำช้า การทำตัวอยู่เหนือประชาชน การทุจริต คอร์รัปชัน การซื้อตำแหน่ง ฯลฯ จะถูกแก้ไขไปได้อย่างไร เมื่อมีการปฏิรูปปรับเปลี่ยน กระทรวง ทบวง กรม กองใหม่แล้ว จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ข้าราชการซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐมีความพร้อมหรือไม่ เพียงใด ต่อการปรับบทบาทภารกิจใหม่ที่ได้รับ (วุฒิชัย คำดี. 2547 : 4)

สำหรับกรมปลัดัว ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านระบบงาน ภารกิจ บทบาท และโครงสร้างขององค์การ ภารกิจหลายอย่างต้องถูกโอนไปยังหน่วยงานอื่น เช่น งานส่งเสริมการผลิตปลัดัว งานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค การผลิตและขยายพันธุ์ปลัดัวบางชนิด งานบริการผสมเทียม งานบริการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพผลิตปลัดัว ฯลฯ นอกจากนี้ ยังต้องมีการยุบเลิกสำนักงานปลัดัวอำเภอ และสำนักงานปลัดัวเขตทั้งหมด และนำภารกิจส่งเสริมปลัดัวไปรวมกับสำนักงานเกษตรอำเภอลักษณะงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับปลัดัว ต้องนำไปรวมที่สำนักงานปลัดัวจังหวัด ดังนั้นภารกิจหลักของกรมปลัดัวจะมีเพียง 3 ด้านใหญ่ๆ คือ 1) ด้านงานวิจัยและพัฒนาปลัดัว 2) งานถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูง และ 3) งานด้านกำกับดูแลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมปลัดัว ซึ่งจะต้องมีการกำหนดภารกิจใหม่ขึ้นมา มีการปรับแบ่งส่วนราชการใหม่เพื่อรองรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการปรับเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรของกรมปลัดัวอย่างแน่นอน จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมปลัดัว มีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาการดำเนินงานหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บทบาทและ ภารกิจใหม่ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดัวในพื้นที่สำนักสุษศาสตร์สัตวและสุขอนามัยที่ 4 ของข้าราชการว่ามีปัญหาหรือไม่เพียงใด เพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการ ทั้งด้านโครงสร้าง อำนาจระดับต่างๆ ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านระบบการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ด้านบทบาทภารกิจ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของประชาชนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูประบบราชการ โดยการเตรียมความพร้อมของข้าราชการกรมปลัดัว ให้มี

การทำงานอย่างจริงจัง ทำจริง มีผลงาน ชัยชนะ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิด กล้าทำ เพื่อสร้างงานบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพต่อประชาชน สังคม ประเทศสืบต่อไป

การศึกษาค้นคว้าในการดำเนินงานของบุคลากรภายหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บทบาท และภารกิจใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ของสำนักงานปลัดศตวรรษใหม่ในพื้นที่ สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 ประกอบด้วย 10 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย สกลนคร นครพนม ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และจังหวัดมุกดาหาร โดยศึกษาระดับของปัญหาการดำเนินงานจำแนกตามสถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ตลอดจนเปรียบเทียบปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง บทบาท และภารกิจใหม่เพื่อนำองค์ความรู้และข้อเสนอแนะ ที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดศตวรรษใหม่ ในพื้นที่สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของปัญหาการดำเนินงานหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บทบาท และภารกิจใหม่ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ของสำนักงานปลัดศตวรรษใหม่ ในพื้นที่ สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บทบาท และภารกิจใหม่ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ของสำนักงานปลัดศตวรรษใหม่ ในพื้นที่สำนัก สุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 สถานภาพผู้ปฏิบัติงานปลัดศตวรรษใหม่ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัญหาการดำเนินงานหลังการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง บทบาท และภารกิจใหม่ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ของสำนักงานปลัดศตวรรษใหม่ ในพื้นที่สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 สถานภาพผู้ปฏิบัติงานปลัดศตวรรษใหม่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปศุสัตว์ในพื้นที่สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 มีระดับปัญหาในการดำเนินงานหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บทบาท และภารกิจใหม่ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปศุสัตว์ในพื้นที่สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 สถานภาพผู้ปฏิบัติงานปศุสัตว์ และประสบการณ์ในการทำงาน มีปัญหาหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจใหม่ ตามแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. พื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 ประกอบด้วย 10 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย สกลนคร นครพนม ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และจังหวัดมุกดาหาร
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ในพื้นที่สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 จำนวนทั้งหมด 441 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สูตรของ ยามาเน (Yamana) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 210 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่
 - 3.1.1 สถานภาพผู้ปฏิบัติงานปศุสัตว์
 - 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานปศุสัตว์
 - 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานปศุสัตว์
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปศุสัตว์ แยกเป็น ดังนี้
 - 1) ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-10 ปี
 - 2) ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11-20 ปี

3) ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21-30 ปี

4) ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ปัญหาการดำเนินงานหลัง

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บทบาท และภารกิจใหม่ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ของสำนักงานปลุสสัตว์ในพื้นที่สำนักสัตวศาสตร์สัตวและสุขอนามัยที่ 4 ใน 4 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการบริหารงาน

3.2.2 ด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์

3.2.3 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการปลุสสัตว์

3.2.4 ด้านการพัฒนาคุณภาพสินค้าปลุสสัตว์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการดำเนินงาน หมายถึง ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลุสสัตว์ในพื้นที่สำนักสัตวศาสตร์สัตวและสุขอนามัยที่ 4 ในด้าน 1) การบริหาร 2) การพัฒนาสุขภาพสัตว์ 3) การพัฒนาเทคโนโลยีการปลุสสัตว์ 4) การพัฒนาคุณภาพสินค้า ปลุสสัตว์

2. สำนักงานปลุสสัตว์ หมายถึง สำนักงานปลุสสัตว์จังหวัดและสำนักงานปลุสสัตว์ อำเภอ ในพื้นที่สำนักสัตวศาสตร์สัตวและสุขอนามัยที่ 4 ประกอบด้วย 10 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย สกลนคร นครพนม ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และจังหวัดมุกดาหาร

3. การปฏิรูประบบราชการของกรมปลุสสัตว์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ บทบาท หน้าที่ โครงสร้าง อำนาจต่างๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กร ระบบบริหาร วิธีการ ทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของกรมปลุสสัตว์

4. พื้นที่สำนักสัตวศาสตร์สัตวและสุขอนามัยที่ 4 หมายถึง พื้นที่ในความรับผิดชอบ ของ สำนักสัตวศาสตร์สัตวและอนามัยที่ 4 ประกอบด้วย 10 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย สกลนคร นครพนม ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และ จังหวัดมุกดาหาร

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในสังกัดกรม ปลุสสัตว์

6. สถานภาพผู้ปฏิบัติงานปศุสัตว์ หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหารงานปศุสัตว์
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานปศุสัตว์ ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอใน
พื้นที่สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับสำนักงานปศุสัตว์ พื้นที่สำนักสุขศาสตร์
สัตว์และสุขอนามัยที่ 4 ในการพิจารณาแนวทางการแก้ไขและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน
เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY