

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งหน่วยงานหนึ่งขึ้นมาทำหน้าที่บริหารจัดการน้ำอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เป็นเวลามากกว่า 100 ปีมาแล้ว ที่หน่วยงานนั้นได้ปฏิบัติภารกิจรับใช้ประเทศชาติและประชาชน โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความอยู่ดีกินดีของประชาชน ความอุดมสมบูรณ์และความสงบร่มเย็นของบ้านเมืองมาโดยตลอด ในนาม “กรมชลประทาน”

กรมชลประทานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (2545 : 7-8) หมวด 7 มาตรา 18 เฉพาะในกลุ่มภารกิจด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการผลิต มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้เพียงพอ โดยการจัดสรรน้ำให้แก่ผู้ใช้น้ำ ให้ได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ แต่เดิมกรมชลประทานประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ถึง 33 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน 1 สำนักงานกอง 7 กอง โรงขยายบาด 1 แห่ง ศูนย์ 3 ศูนย์ สำนัก 8 สำนัก หน่วยงาน 1 หน่วยงาน และสำนักงานชลประทาน 12 แห่งจากการปฏิรูประบบราชการ ทำให้โครงสร้างของกรมชลประทานมีการปรับปรุงแบ่งส่วนราชการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน โดยโครงสร้างใหม่มีผู้รับผิดชอบชัดเจนเน้นการบริหาร ณ จุดเดียว (One stop service) ปัจจุบันกรมชลประทานประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองการเงินและบัญชี
3. กองกฎหมายและที่ดิน
4. กองแผนงาน
5. กองพัสดุ
6. ศูนย์สารสนเทศ
7. สำนักเครื่องจักรกล
8. สำนักโครงการขนาดใหญ่

9. สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง
10. สำนักชลประทานที่ 1-17
11. สำนักบริหารโครงการ
12. สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล
13. สำนักวิจัยและพัฒนา
14. สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา
15. สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม
16. สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ
17. กลุ่มตรวจสอบภายใน
18. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
19. กลุ่มกิจกรรมพิเศษ

นอกจากโครงสร้างที่เปลี่ยนไปดังกล่าวแล้ว กรมชลประทานได้ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง โดยได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการเริ่มเสริมสร้างความทันสมัยด้วยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน (กรมชลประทาน, 2546 : 2)

สำนักชลประทานที่ 5 เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมชลประทาน มีหน้าที่ดูแลงานพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางและขนาดเล็ก ตลอดจนงานส่งน้ำและบำรุงรักษาตั้งจากงานก่อสร้าง แหล่งเก็บกักน้ำแล้วเสร็จ มีพื้นที่ครอบคลุม 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดสกลนคร (กรมชลประทาน, 2546 : 2)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเน้นเรื่องความสำคัญของบุคลากรแล้ว ยังคำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งประสิทธิผลของความสำเร็จจะต้องรวดเร็ว และสิ้นเปลืองงบประมาณให้น้อยที่สุด ตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระราโชบายไว้ คือ "ความพอเพียง"

การทำงานใด ๆ ถ้าจะให้ได้ดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ หรือทักษะของบุคคลแต่ละคนในการทำงานแล้ว การมุ่งใจ ไหม้มน้ำบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้เพราะว่าคนที่บุคคลในองค์กรจะเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรมีอยู่ ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในองค์กรนั้นก็จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ด้งผลให้องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่มี

ประสิทธิภาพ (พระสัญญา เศรษฐมณี, 2548 : 22) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่ได้เกิดจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากหลายองค์ประกอบรวมเข้าด้วยกัน อันจะเป็นพลังสะท้อนส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยเห็นว่าการที่องค์กรจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นั้นจะต้องมีปัจจัยมากระตุ้น ซึ่งถ้าทฤษฎีประเภทที่ 5 มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ หากคนเหล่านี้ได้รับปัจจัยกระตุ้นที่ดีทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเขา อยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ผลการพัฒนาสำนักชลประทานที่ 5 สมบูรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะได้ศึกษาวิจัยและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำนักชลประทานที่ 5 ระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยผลจากการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสำนักชลประทานที่ 5 รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้เกิดประโยชน์ และทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 จำนวนตามเพศและสถานภาพ
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกัน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 แลกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 ปีงบประมาณ 2550 จำนวนทั้งสิ้น 1,315 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน

3. ตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

3.1.1 สถานภาพเจ้าหน้าที่ จำนวนเป็น

- 1) ข้าราชการ
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) พนักงานราชการ

3.1.2 เพศ จำนวนเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
- 5) ด้านความมั่นคงในอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง สภาพความรู้สึกรวมทั้งทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลต่างๆ ได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตัวแปรตาม 5 ตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 ได้แก่

2.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม การจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานดีเด่นของตนเอง การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ การศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ การมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจกันและกัน การให้คำแนะนำในการปฏิบัติ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันซึ่งต้องยึดหลักการประชาธิปไตย การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ทั้งปีนหมายร่วมกัน การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักชลประทานที่ 5 การร่วมกันประเมินผลงานของสำนักชลประทานที่ 5 การแข่งขันเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศบริบทแวดล้อมในการทำงาน เช่น การวางแผนกับบุคลากร ในการจัดสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความปราศจากอุปสรรคสิ่งรบกวนและภัยอันตราย การจัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง การให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน การจัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ และการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

2.4 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง มีคนยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา มีคนยอมรับการกระทำ ยอมรับผลงาน ลักษณะงานที่ น่าสนใจ มีความรู้สึกถึงความสำเร็งนั้นมีคนอื่นรับรู้ คือ การได้รับยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การมอบความไว้วางใจ การช่วยเหลือค้ำนินการในเรื่องต่าง ๆ งานที่ ทำให้มีความน่าสนใจน่าทำ การมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

2.5 ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกต่อความยั่งยืนของการดำรงอยู่ใน ตำแหน่ง เช่น การได้รับความเป็นธรรมในอาชีพ การมีสวัสดิการในอาชีพ ระยะเวลาที่ให้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ มี มาตรการประกันความต่อเนื่องในอาชีพ มีมาตรการให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจจะทำงาน ให้แก่สำนักชลประทานที่ 5 การอนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจ และ การพิจารณาให้รางวัลหนึ่งบำนาญ

3. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสำนัก ชลประทานที่ 5 จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ข้าราชการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ

3.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่รับบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ

3.3 พนักงานราชการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่รับบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการ

4. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 หมายถึง ข้อเสนอแนะของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเกี่ยวกับวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ควรดำเนินการ เพื่อ ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ สำนักชลประทานที่ 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนัก ชลประทานที่ 5 และกรมชลประทาน สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น