

การประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร¹

COORDINATION AFFECTS EFFECTIVENESS OF THE DEPARTMENT OF ROYAL RAINMAKING AND AGRICULTURAL AVIATION

รัตนากร ลาพงษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร 2.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการประสานงานมีกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำนวน 215 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลที่สุดคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่านิยมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านนโยบายการบริหารองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยการประสานงานด้านค่านิยมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01อยู่ในระดับสูง ปัจจัยการประสานงาน ด้านค่านิยมองค์การกับประสิทธิผล ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง และปัจจัยการประสานงานด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน กับประสิทธิผล ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ปัจจัยการประสานงาน, ประสิทธิผลองค์การ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Coordination affecting effectiveness of the Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation. The objective is to study 1.) study the coordination factors affecting effectiveness of the Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation. 2.) study the relationship between coordination factors and effectiveness of the Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation. Is a survey research using the questionnaire. Sample is government officer, government employee and temporary staff of the Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation. Total of 215 samples. The statistics used in data analysis were percentage, average, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

From the study found that coordination affecting effectiveness of the Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation have an average of 3.88 at a high level. Coordination factors that affect the most effective is the relationship with colleagues and the shared values have an average of 4.20, the relationship with director have an average of 3.98, the work environment have an average of 3.72, the corporate management policy have an average of 3.70 and the organizational structure have an average of 3.49 respectively. Coordination factors affecting the effectiveness of Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation is significantly at the .01 level, Which has a positive relationship and is a high level. When consider each factors can sort by Pearson Product Moment Correlation descending. Found that coordination factors is the shared values and effectiveness is performance according to the government action plan. There is a positive relationship and statistical significantly at the .01 level at a high level. Coordination factors is the work environment and effectiveness is morale at work. There is a positive relationship and statistical significantly at the .01 level at a medium level.

Keyword : Coordination, Organizational effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมฝนหลวงการบินเกษตร มีภารกิจหน้าที่ให้บริการประชาชนด้านการเกษตร และการเติมน้ำต้นทุนในเขื่อนเป็นหลัก และมีวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายสูงสุดขององค์การ คือ กรมฝนหลวงและการบินเกษตรเป็นองค์กรชั้นนำในระดับโลกด้านการตัดแปรสภาพอากาศตามศาสตร์ของพระราชกฤษฎีกาใน ปี 2580 เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ควรมีการบริหารจัดการองค์การที่ดี องค์การจะสามารถดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลได้รวดเร็ว การประสานงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจเนื่องจากการเตรียมความพร้อมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรเทาปัญหาภัยแล้ง ดังนั้นจึงต้องอาศัยการประสานงานกันระหว่างกอง และบุคลากร เพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และรวดเร็ว จึงได้ศึกษาปัจจัยการประสานงานที่ส่งผลกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการประสานงานที่ส่งผลกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ซึ่งในแต่ละองค์การย่อมมีวิธีการที่เหมาะสมต่างกัน ผลการศึกษาครั้งนี้จะมีความสำคัญในการทราบถึงปัจจัยการประสานงานขององค์การ เพื่อใช้เป็นประโยชน์การวางแผนแนวทางการปฏิบัติ การปรับปรุง และแก้ไขกระบวนการการประสานงานของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้ดียิ่งขึ้น ปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์การของกรม รวมทั้งเป็นแนวทางของนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาในสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำไปสู่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์การ ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แต่ละด้านที่ส่งผลไปสู่การพัฒนาต่อไป

คำถามในการวิจัย

การประสานงานมีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการประสานงานกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

สมมติฐานการวิจัย

การประสานงานมีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ความหมายของการประสานงาน

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol 1925 อ้างถึงใน ดวงสุดา ศรียงค์, 2554,4) การประสานงาน หมายถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

มูนีย์ และไรลีย์ (Moonney and Reiley 1983 อ้างถึงใน ดวงสุดา ศรียงค์, 2554, 4) การประสานงาน หมายถึง การจัดพลังกลุ่มอย่างมีระเบียบ เพื่อให้เกิดการกระทำเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การประสานงาน คือการสร้างความร่วมมือกันระหว่างองค์การ เพื่อสร้างระบบ และสร้างความเข้าใจ ข้อตกลงในการทำงาน มีการเชื่อมโยงงาน เพื่อดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนด รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

กุลิกและเออร์วิก (Luther Gulick และ Lyndall Urwick : 1937 อ้างถึงใน ดวงสุตา ศรียงค์, 2554, 5) การบริหารหรือกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักการที่นำมาใช้ในการบริหารงานใน ระบบราชการไทย เรียกว่า “POSDCORB” มีหลักการดังต่อไปนี้ 1. การวางแผน (Planning) 2. การ จัดองค์การ (Organizing) 3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) 4. การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing) 5. การประสานงาน (Co – ordination) 6. การรายงาน (Reporting) และ 7. การงบประมาณ (Budgeting)

ปัจจัยในการประสานงาน

1. คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำหน้าที่ประสานงานที่แท้จริง คือการประสานคนให้ร่วมมือร่วมใจ เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ดี
2. เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ในการ ประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน
3. วัสดุ หมายถึง สิ่งของเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานจะต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง
4. วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบชัดเจน มีการมอบหมายงาน และการควบคุมงาน การประสานงานทำได้หลายวิธีซึ่ง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ มีการประสานงานด้วยระบบและคน หรืออาจใช้ทั้ง 2 ระบบควบคู่กันการประสานงาน อาจมีบุคคลคนเดียวเป็นผู้ประสานงานเพื่อความคล่องตัว และการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วฉับไว แต่ถ้า เป็นงานที่มีระบบซับซ้อนและขอบเขตกว้างขวางต้องจัดตั้งเป็นคณะผู้ประสานงาน ในรูปคณะกรรมการ

โดยสรุปว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการประสานงานมี 4 ประการ คือ คนที่มีหน้าที่ ประสานงาน ซึ่งผู้ประสานงานจำเป็นต้องมีลักษณะที่มองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน เงิน เป็นการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการประสานงาน วัสดุ เช่น โทรศัพท์ หรือเทคโนโลยี โปรแกรม สำเร็จรูปที่สร้างขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลในองค์การ และสุดท้ายวิธีการทำงาน หรือเทคนิคการประสาน ที่ผู้ทำหน้าที่ประสานสามารถใช้ทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวในการหาวิธีที่จะสามารถดำเนินการ ประสานงานให้เร็วที่สุด

ลักษณะสำคัญของการประสานงาน

1. การประสานงานเป็นการผสมกลมกลืนเข้ากันสามารถรับกันได้ในจังหวะหรือในเวลา อันเหมาะสม (Timing) และผสมกลมกลืนเข้ากันได้อย่างแนบเนียน (Integrating)
2. การประสานงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือร่วมใจของเจ้าหน้าที่ในทุกฝ่าย เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ในรูปของทีมงาน (Team Work)
3. การประสานงานที่ดีจะต้องอาศัยเทคนิคการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวางแผน ที่ดี การจัดให้มีแผนผังขององค์การเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบการกระจายงาน เป็นต้น ช่วยให้การ ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ลดความขัดแย้ง และในขณะเดียวกันการประสานงานก็จะดีขึ้น
4. การประสานงานที่ดีคือการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two Way Communication) เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และลดการเกิดความเข้าใจผิด ทำให้การประสานงานผิดพลาด

5. การประสานงานมีอยู่ในทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ทั้งเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นองค์การ หรือหน่วยงานขนาดใหญ่ถือว่าเป็นความสำคัญ และต้องจัดให้มีการประสานงานขึ้นในทุกระดับชั้นเพราะการขาดความร่วมมือประสานงานเพียงในระดับใดระดับหนึ่งแล้ว ย่อมมีผลกระทบกระเทือนไปถึงส่วนอื่น

โดยสรุปว่า การประสานงานต้องอาศัยทักษะในการสื่อสารที่ดี ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง เนื่องจากมีการโต้ตอบกันระหว่างผู้ประสานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ และการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการเป็นการประสานงานที่ถือว่าลดความขัดแย้งได้มากกว่าการประสานงานอย่างเป็นทางการ ข้อดีคือ สามารถติดต่อสื่อสารกับเจ้าของข้อมูลที่ต้องการได้โดยตรง และเพิ่มมีความสัมพันธ์ไปในทางที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

แซมมูโต (Zammuto 1982 อ้างถึงใน ขวัญใจ สุตรัก, 2553, 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กร ในสถานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ผลตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อวิธีการและทรัพยากรองค์กร ตลอดจนไม่สร้างความตึงเครียดอันไม่สมควรแก่สมาชิก

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others 1988 อ้างถึงใน วารุณี เกิดก่อวงษ์, 2561, 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายที่จะได้รับผลให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นกับผลที่ได้รับนั้น ครบถ้วนถูกต้อง ทั้งเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อย

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker 2000 อ้างถึงใน ขวัญใจ สุตรัก, 2553, 26) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสมอย่างถูกต้องทิศทาง และทำให้บรรลุผลได้ (Doing the right thing)

กล่าวโดยสรุปว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในรูปแบบตัวเงิน และผลงาน ขึ้นกับวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ โดยมุ่งหวังไปสู่ความก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนขององค์การ (ศรีสกุล เจริญศรี, 2558, 25)

องค์ประกอบของประสิทธิผล

แนวความคิดของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson และ Plowman 1953 อ้างถึงใน วารุณี เกิดก่อวงษ์, 2561, 29) ได้ในแนวคิดด้านองค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้งานได้รับประโยชน์ ได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยผลการดำเนินงานถูกต้องตามมาตรฐานเดียวกัน มีความรวดเร็ว และให้เกิดผลประโยชน์กับองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ อย่างมีความเหมาะสมและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3. เวลา (Time) คือ สิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงาน อาจจะใช้เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน หรือใช้ทรัพยากรต่าง ๆ น้อยที่สุด

และได้ผลกำไรสูงสุด แต่ทั้งนี้องค์การต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่สูงสุดขององค์การ เกิดความคุ้มค่าของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

โดยสรุปได้ว่า แนวคิดของปีเตอร์สัน และโพลแมน ประสิทธิภาพองค์การ โดยให้ความสำคัญกับ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยหากมีการบริหารจัดการองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้ แสดงว่าองค์การเกิดประสิทธิผล

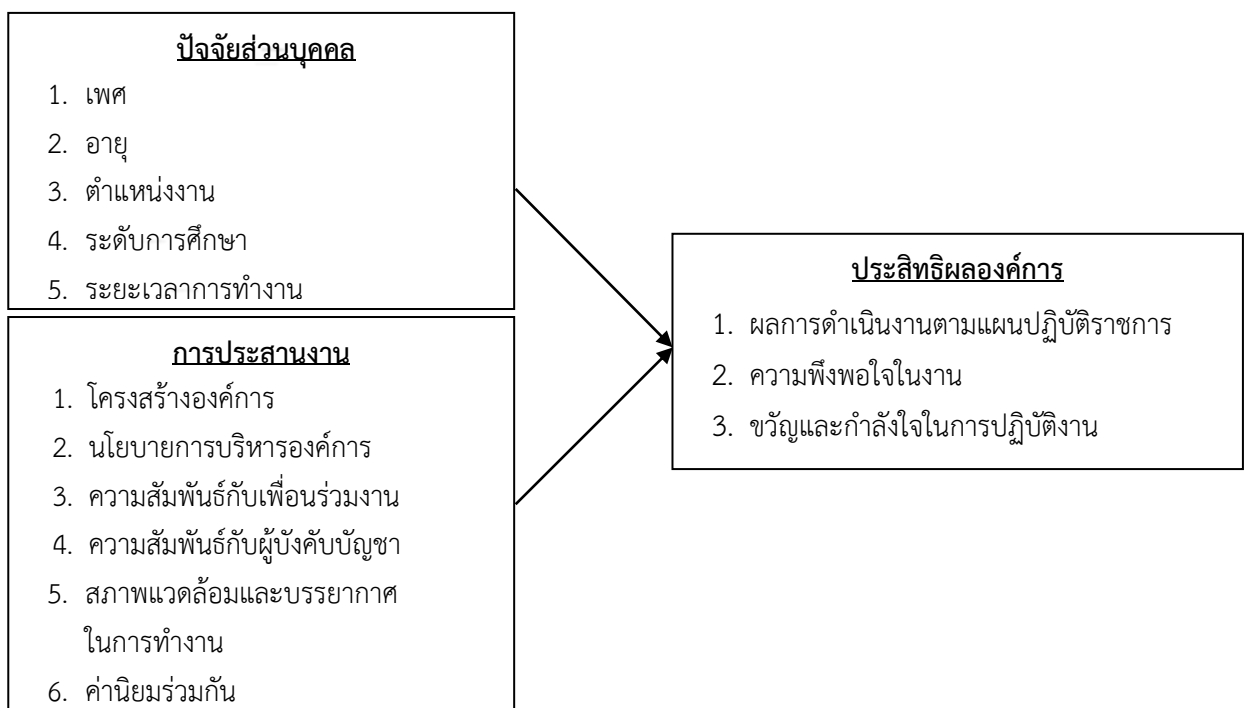
แนวคิดของไพรส์ Price

ไพรส์ (Price 1968 : 165 อ้างถึงใน ขวัญใจ สุดรัก, 2553, 27) การศึกษาวิจัยต่าง ๆ ไพรส์ก็พบสิ่งที่เรียกว่า “ตัวแปรแทรกซ้อน” ซึ่งมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการการแบ่งส่วนงานการติดต่อสื่อสาร และขนาดขององค์การ เป็นต้นว่า องค์การสององค์การมีความเหมือนกันทุกประการ แต่ปรากฏว่า ประสิทธิภาพขององค์การหนึ่งกลับมีมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้นการระบุให้ได้ว่า อะไรเป็นสาเหตุ ของความแตกต่างในประสิทธิผลก็คือการระบุถึงตัวแปรแทรกซ้อนนั่นเองซึ่งไพรส์พบว่า ตัวแปรดังต่อไปนี้คือ ตัวแปรแทรกซ้อน 1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) คือ อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย 2. การยินยอมปฏิบัติตาม (Conformity) คือ ความมากน้อยของการที่สมาชิกของ องค์การยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ 3.ขวัญ (Morale) คือ ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคน ได้รับการสนองตอบ 4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) คือ ความมากน้อยขององค์การที่ องค์การสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5. ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) คือ ความมากน้อยของการที่การ ตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะ เป็นเครื่องตัดสินความอยู่รอดของ องค์การในระยะยาว นั่นคือองค์การที่จะคงอยู่ต่อไปตราบใดที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและ การกระทำขององค์การในการผลิตผลผลิตนั้น ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 189 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 127 คน และพนักงานราชการ 140 คน รวมทั้งสิ้น 456 ราย โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยจำนวน 215 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบาย และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างการประสานและประสิทธิผลองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา การประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 215 ตัวอย่าง สรุปได้ว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการประสานงานที่ส่งผลกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าลำดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ ด้านค่านิยมร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ด้านนโยบายการบริหารองค์การมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านโครงสร้างองค์การ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน 1 ปัจจัยการประสานงานที่ส่งผลกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรในระดับมาก คือ ด้านค่านิยมร่วมกัน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ปัจจัยการประสานงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประสานงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .756, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยการประสานงานองค์การด้านค่านิยมร่วมกันกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .675, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยการประสานงานองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .632, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยการประสานงานองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .588, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยการประสานงานองค์การด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .573, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยการประสานงานองค์การด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .561, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยการประสานงานองค์การด้านนโยบายการบริหารองค์การกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .511, \text{Sig.} = .000$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประสานงานส่งผลกับประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .784, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยการประสานงานองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลของกรม
ฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .299$, $Sig. = .000$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการ
บินเกษตร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านโครงสร้างองค์การให้มีความเหมาะสมกับภารกิจองค์การ เนื่องจาก กรมฝนหลวงและการบิน
เกษตรเป็นองค์การที่มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติการฝนหลวง หากมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน
อาจเกิดความล่าช้าในการประสานงานหรือปฏิบัติการกิจ ดังนั้นควรมีบุคลากรเพื่อประสานงานในส่วนนี้

ด้านการประสานงานในเรื่องเร่งด่วนหรือต้องการความร่วมมือควรใช้สื่อโซเชียลมีเดีย หรือการ
แพร่กระจายข่าวในช่องทางอื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรได้รับรู้
ข่าวสารได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรมีการตกลงเรื่อง
รูปแบบสื่อสาร ในการประสานงานให้รวดเร็วทันเวลาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อการวางแผน
การปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

ด้านนโยบายการบริหารองค์การ การลดกระบวนงานในการทำงานที่ไม่จำเป็นลง เพื่อความ
รวดเร็วในการรับรู้ข่าวสาร และประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

ด้านการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ที่ช่วยในการสื่อสารกัน
ระหว่างบุคลากร บางส่วนยังไม่ได้ถูกใช้งานอย่างเต็มที่ เนื่องจากบุคลากรยังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้
เทคโนโลยีนั้น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ควรมีนโยบายช่วยกันจัดระเบียบองค์การ
สม่ำเสมอเพื่อความเป็นระเบียบและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเชิงลึกที่เกี่ยวกับปัจจัยการประสานงานภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ที่
ส่งผลกับประสิทธิผลองค์การ เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานให้ชัดเจนขึ้น
เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและหาวิธีการประสานงานที่เหมาะสมกับองค์การ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกับประสิทธิผลองค์การ เพื่อหาวิธีการทำให้ประสิทธิผล
องค์การเพิ่มขึ้น
2. ศึกษาและพัฒนาแบบแผนการประสานงานของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้สอดคล้อง
กับภารกิจของกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). **การวิเคราะห์เชิงปริมาณ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- กุลนัดดา สายสอน. (2560). กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ขวัญใจ สุตรีก. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์การ. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2. (2561), 263-276.
- ญาณิศา บุญจิตร และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา ฉบับที่ 1. (2560), 33-51.
- ภิญญา ทนวงษ์. (2555). องค์ประกอบในการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเกษตรกรรม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงสุดา ศรียงค์. (2554). การประสานงานเพื่อเตรียมการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศของนายกรัฐมนตรี : ปัญหาและข้อเสนอแนะ. หลักสูตรนักรับราชการทูต รุ่นที่ 3, สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- แผนปฏิบัติการราชการกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. (2563). กรุงเทพฯ : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- แผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). (2563). กรุงเทพฯ : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บังคับบัญชาการตำรวจแห่งชาติ. รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุชี อินทา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1. (2561), 37-58.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุหลัน บุญผัน และ ประสิทธิ์ คุณรัตน์. (2555). การประสานงานเครือข่ายการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น. (2555), 119-134
- รายงานประจำปีกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปี พ.ศ. 2562. (2562). กรุงเทพฯ : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- รจนา สายลัดดา. (2552). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- วารุณี เกิดก่อวงศ์. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา**. ทวีปปริญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โวหาร ยะสารวรรณ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- หทัยกาญจน์ ทวีทอง. (2557). **การประสานงานในการป้องกันและบรรเทาอุทกภัยในกรุงเทพมหานคร**. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยง และภัครดา ฉายอรุณ. (2561). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561), 203-214.
- อรรวรรณ ลีลาเกียรติวณิช. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- อธิพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). **อิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน**. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ .(2558), 98-100.