

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร  
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF CIVIL SERVANT CENTRAL OF  
THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE

เจนจิรา ถิ่นพังกา  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Janejira Tinphangnga

E-mail : 6314154133@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท และผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.584) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.496)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.386 ( $R^2 = 0.386$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ร้อยละ 38.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความสำเร็จใน

การทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมวิชาการเกษตร

## ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of civil servant central of The Department of Agriculture. The samples of this study were 300 civil servants central of The Department of Agriculture. They were selected through simple random sampling. The research was quantitative research. The tool used for data collection was an online questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The result of the research found that most of the samples were female, aged between 31 – 40 years old, had a bachelor's degree. They worked in terms of operational level, a working experience less than 5 years and monthly income between 15,000 – 20,000 baht. And results, it was found that the motivation factors for performance were at high levels of their opinions ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.584) and performance efficiency factor was the highest levels of their opinions ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.496).

The results of hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of civil servants of The Department of Agriculture, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.386. Showed that independent variables were motivation factors affected performance efficiency of civil servants of The Department of Agriculture at 38.60 percent. When considered each factors found that there were 4 aspects of motivation factors for performance were accountability, achievement, job security and working condition affected performance efficiency of civil servants of The Department of Agriculture.

**Keyword:** Motivation factors for performance, Performance efficiency, The Department of Agriculture

## บทนำ

วิสัยทัศน์ของประเทศไทย “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายใช้โมเดลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือก็คือ ไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น ระบบราชการซึ่งถือเป็นเสาหลักของประเทศและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้อง สอดรับกับวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการเป็นระบบราชการ 4.0 เพื่อให้ระบบราชการสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประเทศ และประชาชนภายในประเทศ ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับตัวเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ด้วยการปฏิวัติความคิด ปฏิรูปตนเอง ปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior Set) และปรับเปลี่ยนระบบนิเวศ (Ecosystem) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (ติลกา กระจ่างโฉม, 2563)

การบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ กระบวนการบริหารจัดการนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และในส่วนของบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร เมื่อมีบุคลากรที่มีความรู้ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก็จะออกมาอย่างดี มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ และอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะต้องทราบและให้ความสนใจ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรว่าอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจ ที่จะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดีที่สุดแก่องค์กร (ประเสริฐ อุไร, 2559)

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงการกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาทั้งในเชิงบวก เช่น การกระตือรือร้น ทุ่มเท ใส่ใจ และตั้งใจปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ การแสดงความมีน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การคิดค้น สร้างสรรค์แนวคิด สิ่งใหม่ ๆ นำมาปรับใช้และพัฒนาภายในองค์กร และเชิงลบ เช่น ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานเสียงดัง ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีความปลอดภัย เพื่อนร่วมงานแสดงพฤติกรรมแย่ ๆ ทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ ไม่ตั้งใจ ไม่เอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรในระยะสั้น และระยะยาวที่อาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแง่ดีและไม่ดี หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน หรือภายนอกองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมขององค์กรจะก่อให้เกิดงานที่ดีมีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมวิชาการเกษตร (Department of Agriculture) เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับพืช โดยศึกษา วิจัย และพัฒนาพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และปัจจัยการผลิต ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตพืชสู่กลุ่มเป้าหมายทั้งภาครัฐ เอกชน และเกษตรกร บริการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ รับรองมาตรฐานสินค้าพืช รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับดิน น้ำ ปุ๋ย พืช

วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช เพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตพืช เพื่อพัฒนาผลผลิตพืช ให้มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้บริโภคตามมาตรฐานสากล และเพื่อให้บริการการส่งออกสินค้าเกษตร ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน จากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง และผลสำเร็จของงานที่ออกมาถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการทำงานกับข้าราชการให้มีความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อสร้างความยั่งยืนและมั่นคง ที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร

### สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร

### ขอบเขตของงานวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในส่วนกลางของ กรมวิชาการเกษตร ทั้งหมดจำนวน 813 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของข้าราชการในส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตรที่มีจำนวนแน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มี จำนวน 268 คน แต่เนื่องจากต้องการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น จากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

**ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์

**ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร จำนวน 23 หน่วยงาน

## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินงานวิจัย

เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร
2. เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมวิชาการเกษตร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกียรตชัย อัทธายุวัฒน์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหรือขีดความสามารถ (competency) หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือ สูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

### ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ มี 4 ประการ ประกอบด้วย คุณภาพงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ไพทูลย์ ดาแก้ว (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

ภิศราภรณ์ อัจฉการ (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายใน และสิ่งเร้าภายนอก ผลักดันให้บุคคลมีการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของบุคคลจะมีพลัง มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจหรือความต้องการความพึงพอใจ หรือความต้องการของตนเองได้ด้วย แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก ซึ่งบุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่าง ๆ ที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น

### ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

โดยเฟรเดริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) เสนอไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมวิชาการเกษตร

กรมวิชาการเกษตร ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 โดยก่อนที่จะมาเป็นกรมวิชาการเกษตรในปัจจุบัน หน่วยงานนี้มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน นับย้อนหลังไปเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2446 ได้มีการจัดตั้งกรมช่างไหมขึ้นในกระทรวงเกษตรราธิการซึ่งถือเป็นการกำเนิดกรมวิชาการเกษตร

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกนันท์ รอดลี (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สาวิตรี ตันเจริญ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ซึ่งเมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์ปรากฏว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 67.10 ( $R^2 = 0.671$ ) และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร จำนวน 813 คน ประกอบไปด้วยข้าราชการ 4 ประเภทตำแหน่ง คือ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร จากหน่วยงานส่วนกลาง 23 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 300 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.584) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ระดับความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.552) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.633) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.692) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.717) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.681) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.653) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.808) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.752) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.885) และด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.831) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.496) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.581) รองลงมา คือ ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอหากพบว่างานที่ปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.611) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เสร็จทันเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.597) และท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.706) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ปรากฏผลดังนี้



**ตาราง 1** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>1</sub> )	0.217	0.241	3.456	0.001*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )	0.104	0.142	1.874	0.062
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>3</sub> )	- 0.061	- 0.079	- 0.987	0.325
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X <sub>4</sub> )	0.192	0.254	3.408	0.001*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X <sub>5</sub> )	- 0.073	- 0.115	- 1.418	0.157
นโยบายองค์กรและการบริหาร (X <sub>6</sub> )	- 0.040	- 0.067	- 0.762	0.446
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X <sub>7</sub> )	- 0.051	- 0.074	- 0.914	0.362
ความมั่นคงในการทำงาน (X <sub>8</sub> )	0.144	0.201	2.920	0.004*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>9</sub> )	0.119	0.180	2.168	0.031*
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X <sub>10</sub> )	0.003	0.006	0.080	0.936
<b>ค่าคงที่</b>	<b>2.051</b>		<b>11.253</b>	<b>0.000*</b>

R = 0.622, R<sup>2</sup> = 0.386, SEE = 0.395, F = 18.204, Sig = 0.000, \*P < 0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.386 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร อัตราร้อยละ 38.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta = 0.254) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.241) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.144) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.119) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายผลเพิ่มเติม ได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก เจริญศรีทวีชัย (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และมีผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ข้าราชการสามารถแก้ไขข้อผิดพลาด และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงข้าราชการพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศชัยณัฐ สุรสิทธิ์ (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากข้าราชการในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี มีการจัดสถานที่ในการทำงานได้อย่างสวยงาม สะอาดเหมาะสม และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และยังมีวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้งานของข้าราชการในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกนันท์ รอดลี (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจัดสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ มีระดับอุณหภูมิเหมาะสม มีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน รวมไปถึงมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสมแก่นักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากกรมวิชาการเกษตรมีภารกิจและหน้าที่ที่มั่นคง และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน จึงทำให้ข้าราชการมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ชยณัฐ สุรสิทธิ์ (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน และสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสม

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมาย ทำทนาย ความรู้ ความสามารถ ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงานได้อย่างเต็มที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีลำดับ ขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร สอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ต้นเจริญ (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานอยู่เสมอ และลักษณะของงานมีความท้าทาย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากข้าราชการสามารถแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับงาน และความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ รวมถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก เจริญศรีทวีชัย (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ให้ความเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างคนในองค์กรด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีการร่วมมือและปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมถึงการได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยทิพย์ ช่อรัก (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน และการได้รับความชมเชย ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการแสดงความเห็นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอและตำแหน่งหน้าที่การงานมีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก เจริญศรีทวีชัย (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอยู่แล้ว

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากมีการได้รับเงินเดือน และสวัสดิการอย่างเหมาะสมตามกฎหมายที่กำหนด มีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก เจริญศรีทวีชัย (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้มีเจ้าหน้าที่มีชีวิตอย่างสุขสบายไม่ต้องลำบากหางานเสริม

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากการชี้แจงนโยบายเป้าหมายการปฏิบัติงาน และข่าวสารต่าง ๆ ให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานปัจจุบัน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ต้นเจริญ (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรแจ้งให้ทราบถึงนโยบายขององค์กร มีการให้ความเข้าใจในนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี และนโยบายขององค์กรมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ควรให้สิทธิในการบริหารจัดการและตัดสินใจในเรื่องที่ได้มอบหมายให้กับข้าราชการ ผู้รับผิดชอบเป็นคนมีอำนาจจัดการจนงานแล้วเสร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานอย่างมีกระบวนการ วางแผน และจัดการให้งานเสร็จตามกำหนด

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ควรเน้นเรื่อง การติดตามงานที่ได้มอบหมายให้กับข้าราชการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ด้วยตนเองจนงานชิ้นนั้น ๆ แล้วเสร็จ จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและพอใจกับงานที่ประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรมีการชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งให้กับข้าราชการแต่ละตำแหน่งให้ได้ทราบโดยทั่วกัน อาทิเช่น อัพเดทรายละเอียดบนหน้าเว็บไซต์ของกรม มีการเวียนหนังสือแจ้งหรือในคู่มือข้าราชการใหม่ที่เพิ่งได้รับการบรรจุ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ทุกคนในการเตรียมความพร้อม

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมวิชาการเกษตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรมีการจัดหาวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประชากรเพียงข้าราชการ ส่วนกลาง เท่านั้น ขอบเขตของประชากรอาจจะยังไม่ครอบคลุมถึงผลของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสมบูรณ์ของข้าราชการ กรมวิชาการเกษตร ที่ยังขาดข้อมูลในส่วนข้าราชการ ส่วนภูมิภาค กรมวิชาการเกษตร ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการที่ผู้บริหารจะนำมาปรับใช้ในการบริหารองค์กร

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เป็นตำแหน่งแยกกันอย่างชัดเจน เนื่องจากการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานมีความจำเพาะของตนเอง ฉะนั้น หากเป็นการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เฉพาะเจาะจงจะยิ่งทำให้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ แสดงผลการวิเคราะห์ที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากข้าราชการ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นที่มีผลได้อย่างชัดเจนขึ้น เพื่อที่จะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ตรงจุด

### เอกสารอ้างอิง

- กนกนันท์ รอดลี. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 6 (3), กันยายน-ธันวาคม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- กองการเจ้าหน้าที่. *กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล*. (2566). กรมวิชาการเกษตร.

สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2566, จาก [http://www.doa.go.th/human/?page\\_id=54](http://www.doa.go.th/human/?page_id=54)

- เกียรติชัย อัทธายุวัฒน์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการในสถาบันอุดมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดิลกา กระจ่างโฉม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฉันทชัยนุก เจริญศรีทวีชัย. (2561). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- พงศ์ชัยณัฐ สุรสิทธิ์. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไพฑูลย์ ดาแก้ว. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภิศราภรณ์ อางชอบการ. (2559). *อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- สาวิตรี ต้นเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรกองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- หทัยทิพย์ ช่อรัก. (2561). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Taro Yamane. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2<sup>nd</sup> Edition, New York: Harper and Row.