

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมส่งเสริมการเกษตร  
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL OF  
DEPARTMENT OF AGRICULTURAL EXTENSION

ณิชกานต์ จำปาทอง  
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nitchakan Jumpathong  
E-mail: 6514154191@rumail.ru.ac.th  
Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการ อายุงาน 1 - 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.371) และ ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.391) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.433 ( $R^2 = 0.433$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ได้ร้อยละ 43.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมส่งเสริมการเกษตร

## ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of personnel of Department of Agricultural Extension. The samples of this study were 320 personnel. They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of the research found that most of the participants were females, age between 31 - 40 years old with single status, had a bachelor's degree or equivalent, government officer position, working experience 1 - 5 years and most of respondents had average monthly income 15,000 - 20,000 baht. And results, it was found that the motivation factors in work and performance efficiency factors were at the highest levels of their opinions ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.371) and ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.391) respectively.

The results of hypothesis testing found that motivation factors affecting performance efficiency of personnel of Department of Agricultural Extension, had a statistical significance level at 0.05. R square of the model was found as 0.433. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of personnel of Department of Agricultural Extension at 40.30 percent. When considered each factors found that there were 4 aspects of motivation factors i.e. responsibilities, advancement, organization policies and administration and achievement affected performance efficiency of personnel of Department of Agricultural Extension.

**Keyword :** Motivation factors, Performance efficiency, Department of Agricultural Extension

## บทนำ

ทรัพยากรคือปัจจัยที่จำเป็นที่ทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ทรัพยากรมีหลายประเภท แต่ทรัพยากรที่สำคัญในการดำรงอยู่ขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจึงต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการจูงใจบุคลากร เพื่อให้มีแรงกระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความตั้งใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน ที่ช่วยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีประสิทธิภาพสูงสุด (ธัญพร วิศรียา, 2566)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการจะวัดประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะวัดด้วยคุณภาพของงานที่ทำ ปริมาณของงานที่ทำ เวลาที่ใช้ในการทำงาน และวัดจากค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานเทียบกับผลลัพธ์ของงานที่ได้ (ธัญพร วิศรียา, 2566)

ประโยชน์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จในงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน ลดค่าใช้จ่าย ด้านทรัพยากร เวลา กำลังคน และส่งเสริมให้องค์กรมีความก้าวหน้า อีกสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจ ในการทำงาน อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลงและ เป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจ ในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ทำให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ฉะนั้น แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ถือเป็นอีกประการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สำหรับ ทฤษฎีการจูงใจของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยมีภารกิจ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบคลุมเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาเพิ่ม ศักยภาพการผลิต การแปรรูป การเพิ่มมูลค่า การพัฒนาคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ โดยการวิจัยพัฒนา กำหนดมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการให้บริการ ทางการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตัวเองได้อย่างยั่งยืน (กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2567)

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตรระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2567) กรมส่งเสริมการเกษตรได้วิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กรพบว่า บุคลากรมีอัตราการ ลาออกและโอนย้ายสูง (Turnover & Rotation) ส่งผลให้กระบวนการทำงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงและสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้แล้ว กรมส่งเสริม การเกษตรยังมีจุดอ่อนในเรื่องของบุคลากรมีความรู้และทักษะไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดองค์กรจึงควรคิด หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อที่จะช่วยให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจ หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ ที่จะยังคงอยู่กับองค์กร และจะนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร ในอนาคตเพื่อจูงใจบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตลอดจน เกษียณอายุราชการโดยไม่มี การลาออกและโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานราชการที่ส่วนกลาง จำนวน 15 กองสำนัก มีจำนวนทั้งสิ้น 1,163 คน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานราชการที่ส่วนกลางจำนวน 15 กองสำนัก ที่มีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 298 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายขององค์กรและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

กรมส่งเสริมการเกษตร งานราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 15 กองสำนัก

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย

เริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

2. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร ในอนาคตรวมทั้งจูงใจบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการทำงานของตน ให้ได้ผลอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ รวมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนเกษียณอายุ ราชการโดยไม่มีการลาออก หรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชฎาวรรณ ภาไสยและคณะ (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ มีการตั้งเป้าหมาย มีความพยายาม มีการปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว มีความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีผลดี มีคุณภาพ มีความรวดเร็ว มีความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดและลดทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ต้นทุนต่ำที่สุด แบ่งเป็น 4 ด้าน

1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของงานต้องมีคุณภาพ มีความถูกต้อง เรียบร้อย และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและผู้อื่น
2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการวางแผน และบริหารเวลาให้เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านเวลา หมายถึง ประสิทธิภาพของงานที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จในเวลาที่กำหนดต้องมีความถูกต้องตามหลักการ มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้มีความทันสมัย และสะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ประสิทธิภาพของงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้ค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงาน ซึ่งหมายถึงการลงทุนน้อย และให้เกิดผลกำไรมากที่สุด

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดและงานต้องมีคุณภาพมีความถูกต้อง เรียบร้อย สามารถทำสำเร็จตามเวลาที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ฐิตาภัทร์ ทุฑุมมา (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือผลักดันความต้องการของบุคลากร ที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอกที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความพอใจ ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน

ชฎาพรรณ ภาไสยและคณะ (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดทัศนคติทางบวกเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรยังคงมีอยู่ตลอดเวลา

## ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (1979) อ้างใน ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยในการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึง การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจต้องการที่จะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งการจะสร้างความพึงพอใจนี้จะต้องมีความต้องการขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะทำให้พนักงานพอใจ และจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ป้องกันให้พนักงานไม่เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากทำงานมากขึ้น ส่วนใหญ่ปัจจัยนี้จะเกี่ยวข้องกับการรักษาให้พนักงานอยู่ในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเกี่ยวข้องกับ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายองค์กร และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมส่งเสริมการเกษตร

**กรมส่งเสริมการเกษตร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์** มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบครัวยุทธศาสตร์กร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มศักยภาพการผลิต การแปรรูป การเพิ่มมูลค่า การพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกษตรกรมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตัวเองได้อย่างยั่งยืน

### วิสัยทัศน์

เกษตรกรมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีรายได้เพิ่มขึ้น

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้
2. ส่งเสริมพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด

3. ให้บริการทางการเกษตรและผลิตปัจจัยทางการเกษตร เพื่อสนับสนุนและจำหน่ายแก่เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน  
**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีอายุ 30 - 37 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อัตราเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25,000 บาท มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลวิจัยยังพบว่า ปัจจัยจุดใจและค่าจุน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 30%

อทิติ เฟ่งพิโรจ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ซึ่งได้เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจุดใจในด้านของความก้าวหน้าในงานและความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานราชการที่ส่วนกลางจำนวน 15 กองสำนัก มีจำนวนทั้งสิ้น 1,163 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297.44 คน อย่างน้อยใช้ 298 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 320 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ที่ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการอายุงาน 1 - 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.371) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.417) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.443) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.453) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.531) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.527) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.592) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.521) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.621) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.527) ส่วนระดับความคิดเห็นระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.698) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.391) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสมบูรณ์ มีคุณภาพ และเชื่อถือได้ ( $\bar{x} = 4.69$ , S.D. = 0.496) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรและเวลาที่มีอย่างคุ้มค่า ( $\bar{x} = 4.68$ , S.D. = 0.485) ท่านปฏิบัติงานถูกต้อง

ตาม กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ขององค์กร ( $\bar{x} = 4.62, S.D. = 0.494$ ) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.60, S.D. = 0.515$ ) และท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.36, S.D. = 0.637$ ) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร ปรากฏผล ดังนี้

**ตาราง 1** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig
การได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_1$ )	- 0.007	- 0.010	- 0.139	0.890
ความสำเร็จในการทำงาน ( $x_2$ )	0.134	0.143	2.712	0.007*
ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $x_3$ )	0.106	0.169	2.850	0.005*
ความรับผิดชอบในงาน ( $x_4$ )	0.152	0.173	2.738	0.007*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $x_5$ )	0.150	0.202	1.866	0.063
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $x_6$ )	0.023	0.031	0.435	0.664
นโยบายองค์กรและการบริหาร ( $x_7$ )	0.110	0.149	2.417	0.016*
ความมั่นคงในการทำงาน ( $x_8$ )	0.017	0.019	0.369	0.712
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $x_9$ )	- 0.017	- 0.026	- 0.346	0.730
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $x_{10}$ )	0.020	0.035	0.482	0.630
<b>ค่าคงที่</b>	<b>1.544</b>		<b>6.479</b>	<b>0.001*</b>

$R = 0.658, R^2 = 0.433, SEE = 0.299, F = 23.638, Sig < 0.001, *P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.433 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ได้ร้อยละ 43.30 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (Beta = 0.173) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = 0.169) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร (Beta = 0.149) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.143) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรมีความมุ่งมั่นและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการละทิ้งงานที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร รวมทั้งมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเรื่องฤทธิ์มหามนตรี (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร และมีความคิดเห็นในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ มีอำนาจหน้าที่ในการทำงานสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากองค์กรเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมและมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่น งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งได้รับโอกาสในการเข้าร่วมสัมมนา อบรม เพื่อพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภรณ์ พรธรราย (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจาก ตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรรับรู้ถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรอย่างถูกต้อง องค์กรมีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน ไม่ปรับเปลี่ยนบ่อยจนทำให้สับสน รวมทั้งนโยบายการบริหารงานขององค์กร เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ด้านนโยบายการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ และมียกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่น เหมาะสมต่อการทำงานและมีความชัดเจน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่าง ๆ และปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉันทพร วิศรียา (2566) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่าด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y เนื่องจาก ประชากรวัยทำงาน Generation Y มีความรู้สึกประสบความสำเร็จมีความพึงพอใจในงานที่เป็นส่วนหนึ่งของผลงานขององค์กร มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีโอกาสเติบโตและพัฒนา ที่จะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจัยเชิงจิตที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายและลักษณะงานที่ปฏิบัติมีลำดับขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจ และกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งรู้สึกว่างานมีความพอดี อยู่ในระดับที่สามารถทำได้ อย่างสมบูรณ์ และไม่กระทบกับความสมดุลในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของอติติ เฟงพิโรจ (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ด้านลักษณะของงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายน่าสนใจ และบุคลากรพอใจกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ อยู่ในขณะนี้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากบุคลากรได้รับคำปรึกษา และการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการยอมรับและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานขององค์กรที่ทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ และมีระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรปฏิบัติงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันและกัน และมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมต่อการดำรงชีพ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับผิดชอบ รวมทั้งองค์กรมีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเหมาะสม ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญหาภรณ์ คำชมพู และละมัย รมเย็น (2566) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ด้านค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เนื่องจาก การเบิกจ่ายสวัสดิการขององค์กร มีความเพียงพอ รวดเร็ว ค่าตอบแทนนอกเวลาที่มีความเหมาะสม และเงินเดือนเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากบุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรจนเกษียณอายุ รู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติและมีความสุข มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งองค์กรมีความมั่นคง ภาพลักษณ์ดี ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉันทพร วิศรียา (2566) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y เนื่องจาก สถานการณ์ COVID-19 อาจส่งผลที่ให้เกิดความไม่แน่นอนในงาน มีการปลดพนักงาน รวมถึงความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ ทำให้รับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพเปลี่ยนไป จึงไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากบุคลากรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญหาภรณ์ คำชมพู และละมัย รมเย็น (2566) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ด้านการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เนื่องจาก บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง ความสงบ

และอากาศที่สามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย องค์กรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมทั้งสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบาย องค์กร และการบริหาร และด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา และมีประสิทธิภาพ

2) องค์กรควรปรับปรุงโครงสร้างของแต่ละตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบัน รวมทั้งควรเพิ่มการจัดอบรม สัมมนา ให้ตรงตามตำแหน่งงานในแต่ละส่วนงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร และผลักดันบุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3) องค์กรควรมีการจัดประชุมหรือจัดกิจกรรม เพื่อถ่ายทอดให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้ถึงนโยบายขององค์กรอย่างละเอียด ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ชัดเจนและปฏิบัติตามได้ง่าย และควรมีการหารือนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ร่วมกันกับบุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้งานสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานที่บุคลากรทำได้ โดยยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยคุณลักษณะของทีมงาน ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในอนาคต

2) การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่สามารถแสดงถึงความคิดเห็นในเรื่องของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผลงานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2567). *กรอบอัตรากำลังกรมส่งเสริมการเกษตร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2567, จาก <http://www.person.doae.go.th/person2011/node/2180>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2567). *เกี่ยวกับกรมส่งเสริมการเกษตร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2567, จาก <https://www.doae.go.th/home/>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2567). *แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ 5 ปี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2567, จาก <https://www.doae.go.th/home/>
- กัญชาภรณ์ คำชมพู และละมัย ร่มเย็น. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ชฎาวรรณ ภาไสยและคณะ. (2565). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นซีวี จำกัด*. งานวิจัยตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- ชลธิศ ธรรมประภาส. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าเชือธุรกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ธัญพร วิศรียา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน นิคมอมตะซิตี้ชลบุรี*. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นราธิวาส*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane. Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2<sup>nd</sup>ed)*. New York: Harper & Row Publisher.