

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

**Motivational Factors which Influence Job Performance of the Academic
Staff at Agricultural Land Reform Office (Head Quarter)**

หทัยทิพย์ ช่อรัก hathaitipt1987@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยจูงใจของข้าราชการประเภทวิชาการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) จำนวน 198 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 สถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ

48.70 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการ
ปฏิบัติงานระดับมากในด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of research include 1) to study the motivation of personal staffs employed by Agricultural Land Reform (Headquarters) 2) to study the efficiency of staffs' work performance of knowledge workers who are working at Agricultural Land Reform . The sample group consists of 198 people of knowledge workers who are working at Agricultural Land Reform members of the sample population.

Using the method of multi-stage random sampling for this survey research investigation, the instrument of research used to collect data was a questionnaire eliciting data concerning demographical characteristics and opinions regarding the quality of work life. Furthermore, the questionnaire afforded subjects the opportunity to voice beliefs concerning problems and to make recommendations. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. Also tested were the differences between the means of two independent groups. One-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson's product moment correlation coefficient were also employed by the researcher. ($p.05$)

The result showed that most of studied subjects were female (54.50 %) between 31 - 40 years of age (56.60) , single (55%) , graduated with bachelor's degrees (58.20%), they are mostly holding professional level (48.70%) and also the employee with 6 – 10 years experiences (38.60%). It was found that the motivation factors for working were at very high level (3.93), the personal factors were found to be significantly related to the work efficiency at the 0.05 level. When each sector is considered, the most efficient sector is job characteristic, followed by amount of respectful relationship with colleagues, work environment, boss and employee relationship and career advancement.

Keyword : Motivation factors, Maintenance Factors, Motivation, Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการดำเนินงานของธุรกิจมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านกลยุทธ์การจัดการ กลยุทธ์การแข่งขัน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้หลายๆ องค์กรมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรในองค์กร ในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย (4 Ms) ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจัดการเตรียมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันขององค์กรนับว่ามีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารองค์กรสมัยใหม่นั้น เป็นการบริหารเชิงรุกในรูปแบบของการวางแผนเชิงกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกจะหมายถึง การวิเคราะห์สภาพของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อุตสาหกรรม และคู่แข่งที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจทั้งที่เป็น โอกาสและอุปสรรค ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจะหมายถึง การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร สถานภาพทางการเงิน เทคโนโลยี วัฒนธรรม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อที่จะหาจุดอ่อนและจุดแข็งในด้านต่าง ๆ การวางแผนกลยุทธ์จะต้องเป็นการวางแผนอย่างมีระบบ ซึ่งจะหมายความรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรที่จะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์ องค์กรสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

อย่างจริงจัง โดยการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่มีแนวคิดว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการเท่านั้น ซึ่งรูปแบบของการบริหารงานบุคคลในลักษณะนี้จะมีกระบวนการง่าย ๆ เช่น จ้างบุคลากรเข้ามาทำงาน แล้วจ่ายค่าจ้างให้ตามที่องค์กรกำหนด ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยกฎระเบียบขององค์กรที่เข้มงวด บุคลากรคนใดปฏิบัติงานได้ก็ให้ปฏิบัติงานต่อไป แต่ถ้าบุคลากรคนใดที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจก็ให้ออกจากงานไปเป็นต้น ส่วนระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มองไปข้างหน้า หรือคิดล่วงหน้า ในการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ออกมาเพื่อดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่องค์กรต้องการ ให้มุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) และการศึกษาในครั้งนี้จึงเลือกการศึกษาปัจจัยเฉพาะที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลดีต่อการบริหารบ้านเมืองที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)
4. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน 1 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.1 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ชายและหญิง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.2 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.4 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.5 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.6 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

2.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) จำนวน 360 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากกลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลาง ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2562)

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือน พฤษภาคม 2562 ถึงเดือนมิถุนายน 2562

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ประชากรศาสตร์

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานะภาพ
- 4) การศึกษา
- 5) ตำแหน่งงาน
- 6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.1.2 ปัจจัยจูงใจ

- 1) ด้านลักษณะงาน
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

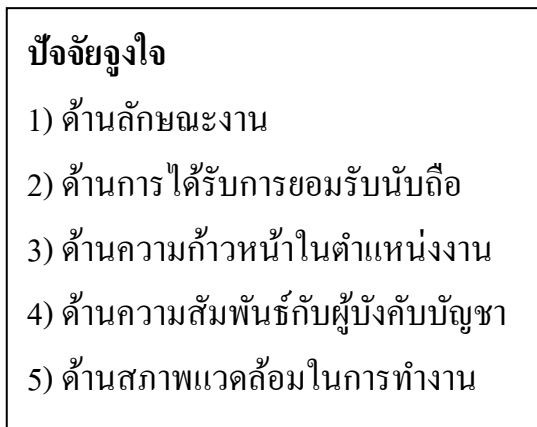
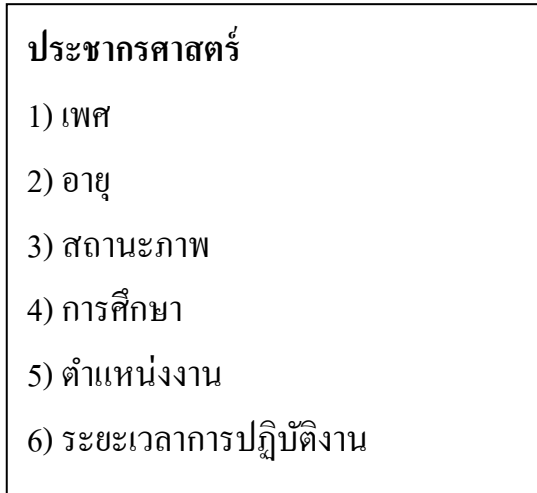
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

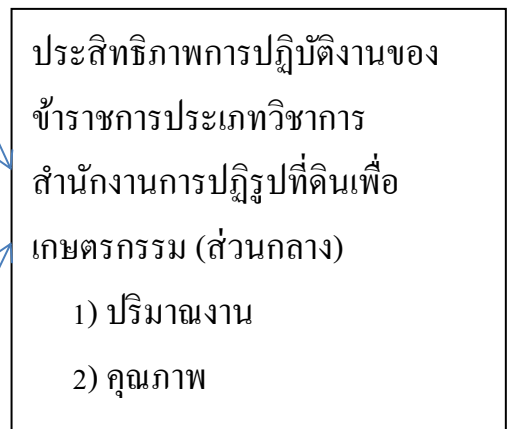
1. เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการ
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยจุดใจที่จะส่งผลให้ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านลักษณะงาน ข้อ 1 - 4
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อ 5 - 9
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อ 10 - 14
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อ 15 - 19
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อ 20 - 24

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างมาก	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned}
\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\
&= \frac{5-1}{5} \\
&= 0.8
\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างมาก	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราก้าวขึ้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของปัจจัยเชิงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 - 5 ตามสมมติฐานข้อที่ 1 - 2

สมมติฐาน 1.1 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ชายและหญิง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test (independent sample *t* test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิง ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

สมมติฐาน 1.2 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุ ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สมมติฐาน 1.3 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรส ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สมมติฐาน 1.4 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สมมติฐาน 1.5 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงาน ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สมมติฐาน 1.6 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สมมติฐาน 2.1 ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

สมมติฐาน 2.2 ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

สมมติฐาน 2.3 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

สมมติฐาน 2.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

สมมติฐาน 2.5 ปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง)” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 สถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60

2. กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานระดับมากในด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ ในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07, SD = 0.58$) พบว่างานที่รับผิดชอบ มีความท้าทายต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21, SD = 0.74$) และองค์กรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.96, SD = 0.71$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93, SD = 0.58$) พบว่าการให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.99, SD = 0.72, 0.68$) และการแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.82, SD = 0.70$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86, SD = 0.62$) พบว่า การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.94, SD = 0.73$) และองค์กรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.74, SD = 0.79$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87, SD = 0.58$) พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.01, SD = 0.64$) และการได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.80, SD = 0.75$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91, SD = 0.61$) และพบว่า องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.97, SD = 0.72$) และเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.83, SD = 0.80$)

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) จำนวน 189 คน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22, SD = 0.43$) พบว่าความสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30, SD = 0.63$) และมีการวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.24, SD = 0.68$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1. ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ชายและหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

4.3 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

4.4 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.5 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

4.6 ข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก ปิแยง (1985) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถแสดงให้เห็นว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจนลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ David McClelland (อ้างถึงใน รัตนชนก จันยง) กล่าวว่า คนโดยทั่วไปมีความต้องการงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

2. ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่พนักงานเสนอ และกล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยเกินไป เนื่องจากยังยึดติดติดกับแนวคิดของตนเองมากเกินไป และผู้บังคับบัญชาบางท่านเป็นผู้ชายจึงไม่ค่อยมีการกล่าวยกย่องชมเชยพนักงานมากนัก และสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ

มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs theory) (อ้างถึงใน โชติกา ระโส) ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มคนที่รักและไว้วางใจได้ จะได้พูดคุยปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบการอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่ม แบบมีสังคม

3. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงาน ถือเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความสำคัญต่อองค์การในระดับมากที่สุด เนื่องจากตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับความยุติธรรม เสมอภาค ให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในการดำรงชีวิตย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน ชูเกียรติ ยิ้มพวง) ปัจจัยจูงใจที่ทำให้มนุษย์ทำงานมากขึ้นเป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ จะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ นุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจับคู่ของ Herzberg (อ้างถึงใน ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์) ปัจจัยที่จะจูงใจให้

แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีผลตลอดเวลา ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นั่นคือ การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5. ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมในการทำงาน ในระดับดีมาก และองค์กรมีความพร้อมของเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Becker & Neuhauser (อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ) ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรแล้ว หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วแน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertain)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. องค์กรควรพิจารณาการแบ่งหน้าที่งานด้วยความยุติธรรมกับบุคลากรในการรับผิดชอบงาน โดยพิจารณาตามความสามารถและความเหมาะสม เพื่อจะช่วยให้บุคลากรได้นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. องค์กรควรมีการพิจารณาประเมินผลงาน ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. องค์กรควรพิจารณาจัดสรรกำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณงาน

4. องค์กรควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความพร้อม สะดวก สะอาด และปลอดภัย
5. องค์กรควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้ปฏิบัติงาน
6. องค์กรควรสนับสนุนทุนการศึกษา การอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร
7. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบประเมินสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในส่วนภูมิภาคเพิ่มเติมเพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษา
3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- โชติกา ระโส. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริการธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.*
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ), วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*