

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

ชญาภรณ์ คงจตุรฤกษ์¹ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Retrieved 30-10-2023;

Revised 07-12-2023;

Accepted 09-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมวิชาการเกษตร จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมวิชาการเกษตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรทางด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรทางด้าน เพศ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ข้าราชการ; กรมวิชาการเกษตร

¹คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

E-mail: Chayaphon.k@ku.th

²อาจารย์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Working Motivations of the Civil Servants in Department of Agriculture

Chayaphon Kongjaturaloek¹ And Wanlop Rathachatranon²

Abstract

The objectives of this research were To study the level of motivation in the work of civil servants of the Department of Agriculture, to compare the motivation in the work of civil servants of the Department of Agriculture classified by personal factors, and to study the relationship between organizational climate and motivation in the work of civil servants of the Department of Agriculture.

The samples composed of 280 the Civil Servants in Department of Agriculture. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the packaging computer program. Statistical tools employed in data analysis and presented through percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The level of significance for statistical testing was 0.05.

The research findings were as follow. The level of working motivations of the Civil Servants in Department of Agriculture was high. According to the hypothesis testing, age, level of education, income per month, period of performance and organizational climate caused difference in the working motivations. The level of significance for statistical testing was 0.05. However, gender did not cause any difference in the working motivations. The level of significance for statistical testing was 0.05.

Keywords: Motivations; Civil Servants; Department of Agriculture

Type of Article: ResearchArticle

¹Faculty of Social Sciences Kasetsart University

Faculty of Social Sciences Kasetsart University, Lat Yao Subdistrict, Chatuchak District, Bangkok 10900

E-mail: Chayaphon.k@ku.th

² Professors of the Master of Arts program Political Science major Kasetsart University

บทนำ

กรมวิชาการเกษตร ได้รับการสถาปนาขึ้น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 โดยการรวบรวมกรมกสิกรรม และกรมการข้าวเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างกรมหรือสำนักงาน และจัดระเบียบ หน่วยงานราชการซึ่งปฏิบัติงานคล้ายกันหรืออย่างเดียวกันให้รวมอยู่ในกรมหรือสำนักงานเดียวกัน จะทำให้ การบริหารเป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำซ้อนกัน โดยกรมวิชาการเกษตรมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานวิจัย การ ค้นคว้าทดลองทางด้านการพืช โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และแนวทางการแก้ไขปัญหาและความต้องการของเกษตรกร

โดยการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ต้องดำเนินงานให้สอดคล้องเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของกรมวิชาการเกษตร คือ เป็นเลิศทางด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตรและเป็น ศูนย์กลางในการรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากลบนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิต พัฒนาระบบตรวจริบรองสินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ ยอมรับในระดับสากล อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางด้านชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์ และกำกับ ดูแล พัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดค่านิยมของ องค์การในแนวทางเดียวกัน จึงให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเป็นสำคัญ โดยต้องนำเสนอ ผลจากการวิจัยที่ได้ นำมาเสนอเป็นข้อมูลให้กับกลุ่มผู้บริหารได้นำไปพัฒนา และปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กระทำให้เกิดประโยชน์หรือเกิดคุณค่าขึ้นมาได้ หากผู้ปฏิบัติการไม่มีความรู้ งานหรือกิจกรรมที่ทำก็อาจล้มเหลวได้ และการที่จะทำให้ข้าราชการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทুম่ความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระตุ้น หรือตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจในการทำงานของข้าราชการ นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานก็เป็น ปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้ข้าราชการมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายของ ผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการ เกษตร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการ เกษตรให้มีใจรักในการปฏิบัติงานและทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการจึงเป็นสิ่งที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้ข้าราชการ

สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมวิชาการเกษตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพอที่จะช่วยนำพาให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายและสร้างความสำเร็จสูงสุดได้ตามที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนากรมวิชาการเกษตรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) อธิบายว่าแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับ และความต้องการการบรรลุศักยภาพสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับถัดไปก็จะเข้ามาแทนที่ (Maslow, A. H. ,1943)

ทฤษฎีแรงจูงใจ-แรงกดดัน (Motivation-hygiene theory) ของ เฮอร์เบิร์ต ฟรอยด์ (Herbert Freud) อธิบายว่าแรงจูงใจมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจเชิงบวก (Motivation) และแรงกดดันเชิงลบ (Hygiene) แรงจูงใจเชิงบวกจะกระตุ้นให้มนุษย์มีพฤติกรรมบางอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่แรงกดดันเชิงลบจะกระตุ้นให้มนุษย์มีพฤติกรรมบางอย่างเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งไม่พึงประสงค์ (Freud, S. ,1923).

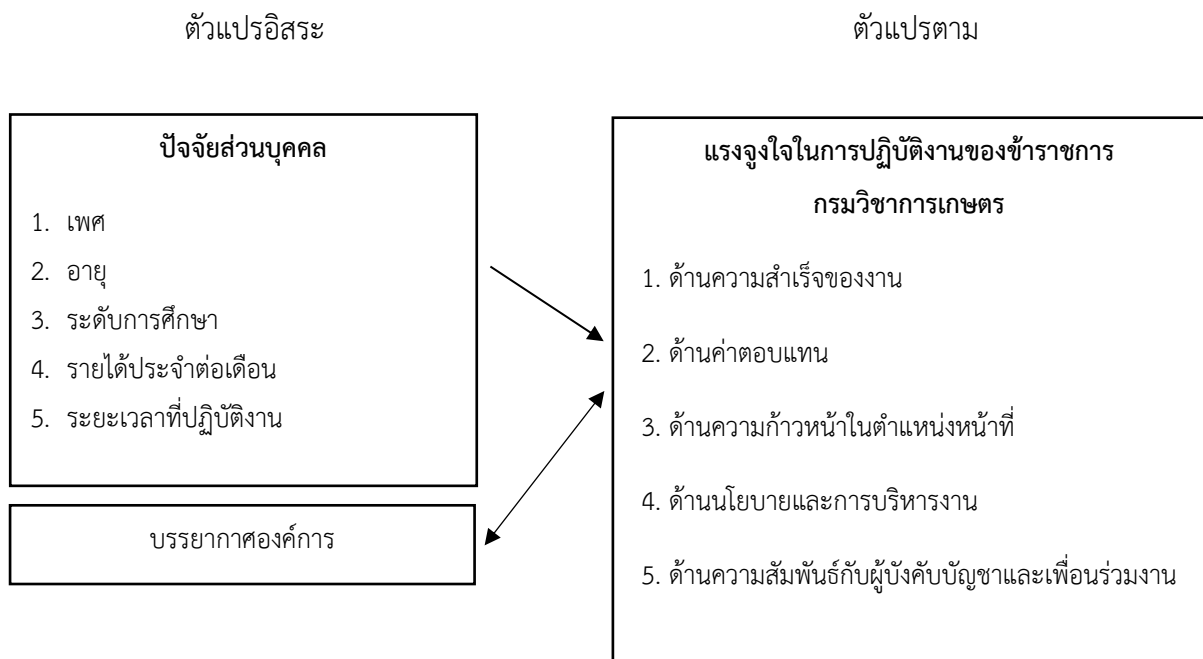
ทฤษฎีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย (Goal-setting theory) ของ เอ็ดเวิร์ด เลทเทอร์แมน (Edward Locke) และ แกรี ลาโนว (Gary Latham) อธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ เมื่อเป้าหมายมีความท้าทายและเป็นไปได้ มนุษย์ก็จะมีความพยายามมากขึ้นในการบรรลุเป้าหมายนั้น (Locke, E. A., & Latham, G. P. ,2002)

ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน-ภายนอก (Internal-external motivation theory) ของ เอ็ดวิน แดเนียล (Edwin Deci) และ ริชาร์ด เรนเนอร์ (Richard Ryan) อธิบายว่าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เกิด

จากความพึงพอใจในการทำอะไรบางอย่าง ในขณะที่แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัลหรือการลงโทษ (Deci, E. L., & Ryan, R. M., 2000)

ทฤษฎีแรงจูงใจในการแสวงหาความสำเร็จ (Need for achievement theory) ของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) อธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจในการแสวงหาความสำเร็จ (Need for achievement) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองกำหนดไว้ (McClelland, D. C., 1975)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 2,021 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการกรมวิชาการเกษตร การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายด้านบรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD)

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ปัจจัยด้านบรรยากาศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

Cohen. (1988: 332) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ดังนี้ สหสัมพันธ์ที่มีขนาดเล็ก หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 ส่วนสหสัมพันธ์ที่มีขนาดปานกลาง หรือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 และสหสัมพันธ์ที่มีขนาดใหญ่ หรือมีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00

6. สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และน้อยที่สุดมี อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มัธยฐานของอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และ น้อยที่สุด จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 มัธยฐานของระดับการศึกษาอยู่ในช่วงระดับปริญญาตรี
4. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 มัธยฐานของรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 มัธยฐานของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า เพศของข้าราชการไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่างานที่ปฏิบัติในกรมวิชาการเกษตรสามารถปฏิบัติได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งต่างก็มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าเทียมกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรัตน์ เทพทอง (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี” และนางลักษณ์ ฉิมเรือง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว”

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า อายุของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยนั้น รู้สึกมีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอายุแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ภูพิงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์” และจุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดพัทยา ”

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีการศึกษาสูงย่อมมีความเข้าใจในนโยบายการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า นอกจากนี้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ายังมีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของระดับการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา เชิดชู (2556) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี” นันทา นิมนองค์ (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ”

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า รายได้ของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนสูงนั้นย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนข้าราชการที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาทนั้น อาจยังต้องมีความกังวลถึงเรื่องค่าครองชีพที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจึงสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามนโยบายขององค์กรได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดพัทยา” และศุภรัตน์ เทพทอง (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี”

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าย่อมตำแหน่งที่สูงกว่า และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จึงเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และยังได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงาน และเกิดการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ กาญจนภุพังค์ (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์” และนางลักษณ์ ฉิมเรือง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว”

สมมติฐานที่ 6 บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันระดับสูง

แสดงให้เห็นว่า บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรมีการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกปีมีมาตรฐานกำหนดไว้อย่างชัดเจน ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” และ นางลักษณ์ ฉิมเรือง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว”

สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์สูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในภาพรวมข้าราชการกรมวิชาการเกษตร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีข้อมูลในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร ที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า อายุที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยอายุที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรายได้ต่อเดือนที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 40,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 16 ปีขึ้นไป

บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า หากกรมวิชาการเกษตร ระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้รางวัลและคำชมเชย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในครั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการทำงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที เนื่องจากในการอนุมัติหนังสือสั่งการมีขั้นตอนที่ซับซ้อนทำให้เกิดความล่าช้าในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดความคล่องตัว หรือให้อำนาจหน้าที่กับหัวหน้าแผนก/หัวหน้างานในการสั่งการกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้านั้น

2. ด้านค่าตอบแทน ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ อาจมีความล่าช้าในบางครั้ง ทำให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในส่วนของการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ควรปรับปรุงให้มีความรวดเร็วขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อของข้าราชการเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความรู้ความสามารถซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สำหรับการเลื่อนตำแหน่งต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่แท้จริงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคน และให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อาจจะใช้การชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน นโยบายการบริหารต้องมีความชัดเจนมีการปรับปรุงและพัฒนาตามสถานการณ์ รวมทั้งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อจะดำรงรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมวิชาการเกษตรเท่านั้น ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรทั้งหมดได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการกรมส่วนอื่น ๆ ของประเทศ เช่น กรมการข้าว กรมประมง กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกจากตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น เช่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการเกษตร. (2560). *หนังสือรายงานประจำปี 2560*. กรมวิชาการเกษตร.กรมวิชาการเกษตร.
- กิตติ กาญจนภุชงค์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ นิเมเรือง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทา นิมอนงค์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักการลูกเสือยุวกาชาด และกิจการนักเรียนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษบา เชิดชู .(2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ชลุมจังหวัดจันทบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551) .*ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2556). *วิธีและเทคนิควิจัยทางรัฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ศุภรัตน์ เทพทอง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The dark side of goal setting*. *American Psychologist*, 55(1), 4-13.
- Freud, S. (1923). The ego and the id. *Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*, 19(1923), 1-66.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley.
- James, L.R. and A.P. Jones. (1974). *Organizational climate, a review of theory and research*. n.p.: Psychological Bulletin.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task performance. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. Irvington.