

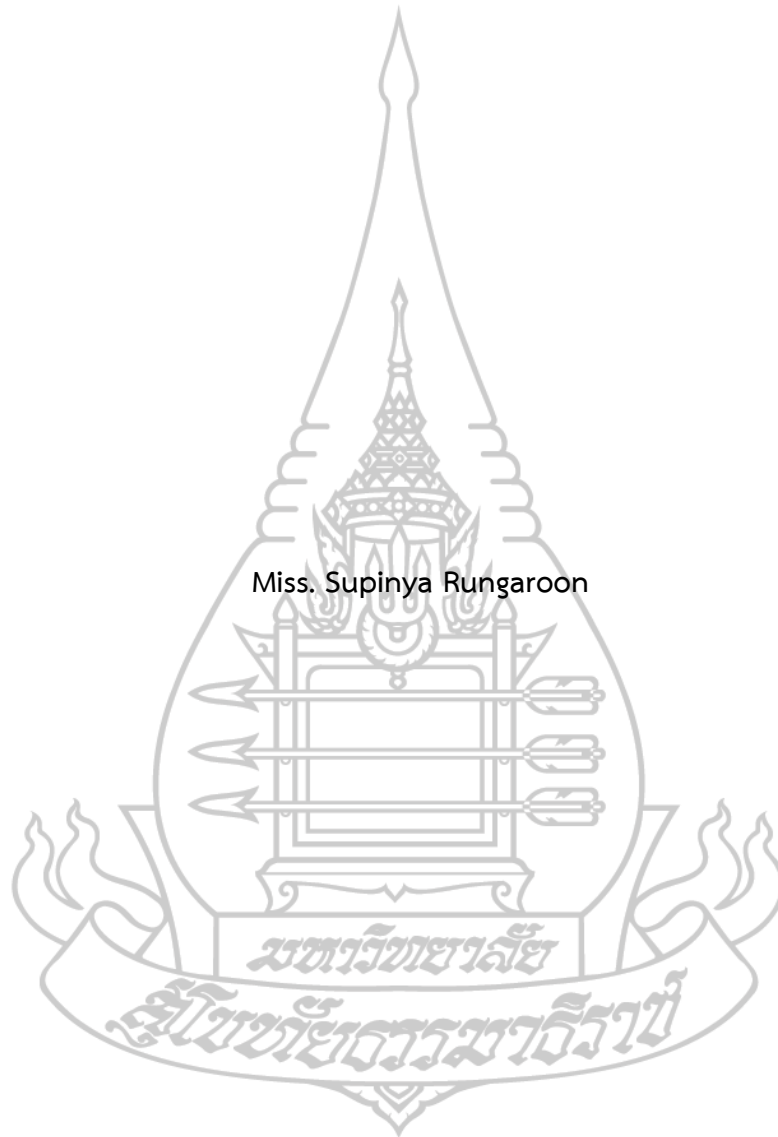
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Relating Performance Efficiency of Employees
of Provincial Farmers Council Office



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ชื่อและนามสกุล

ของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

นางสาวสุพินญา รุ่งอรุณ

แขนงวิชา / วิชาเอก

บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัยกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัยกุล)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

ผู้ศึกษา นางสาวสุพินญา รุ่งอรุณ รหัสนักศึกษา 2653002028

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด 77 จังหวัด จำนวน 460 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามาเน จำนวน 233 คน การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับอัตราเงินเดือน/เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม (2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยขององค์การ (3) พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแตกต่างกันที่ระดับ 0.05 (4) พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดที่มีปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

Independent Study title:

Factors Relating Performance Efficiency of Employees

of Provincial Farmers Council Office

Author: Miss. Supinya Rungaroon; ID: 2653002028;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Ranee Esichaikul, Ph.D.;

Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to study (1) the importance level of work motivating factors of employees of Provincial Farmers Council Office; (2) level of performance efficiency of employees of Provincial Farmers Council Office; (3) the comparison of performance efficiency, classified by personal factors; and (4) the relationship between motivating factors and performance efficiency of employees of Provincial Farmers Council Office.

This study was quantitative research. The population was 460 employees of 77 provincial farmers council offices. The sample size of 233 samples was determined by Yamane formula. A research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The findings indicated that (1) an overall of importance level of motivating factors of employees of Provincial Farmers Council Office was at the highest level. Considering each aspect, it was found that receiving a fair salary/promotion rate was at the highest mean. (2) An overall level of performance efficiency was at the highest level. Considering each aspect, it was found that organizational factors was at the highest mean. (3) Personnel with personal factors in terms of age, education and average monthly income had differences in performance efficiency at statistical significance at 0.05 level. (4) Work motivating factors affected performance efficiency at statistical significance at 0.01 level.

Keywords : Motivating Factors, Performance Efficiency, Employees of Provincial Farmers Council Office

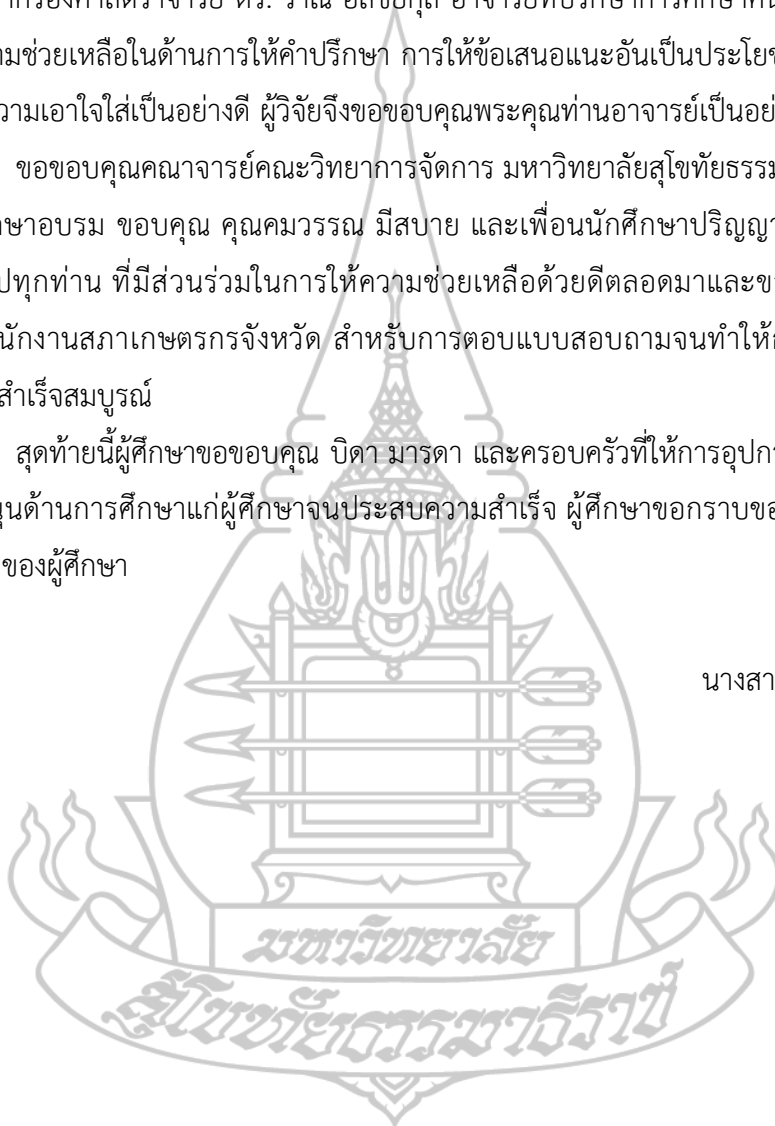
กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้ที่ท่านกรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ การตรวจสอบแก้ไข ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ให้การศึกษอบรม ขอขอบคุณ คุณคมวรรณ มีสabay และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไปทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมาและขอขอบคุณเพื่อนๆ พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด สำหรับการตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาครั้งนี้ อีสรณ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา

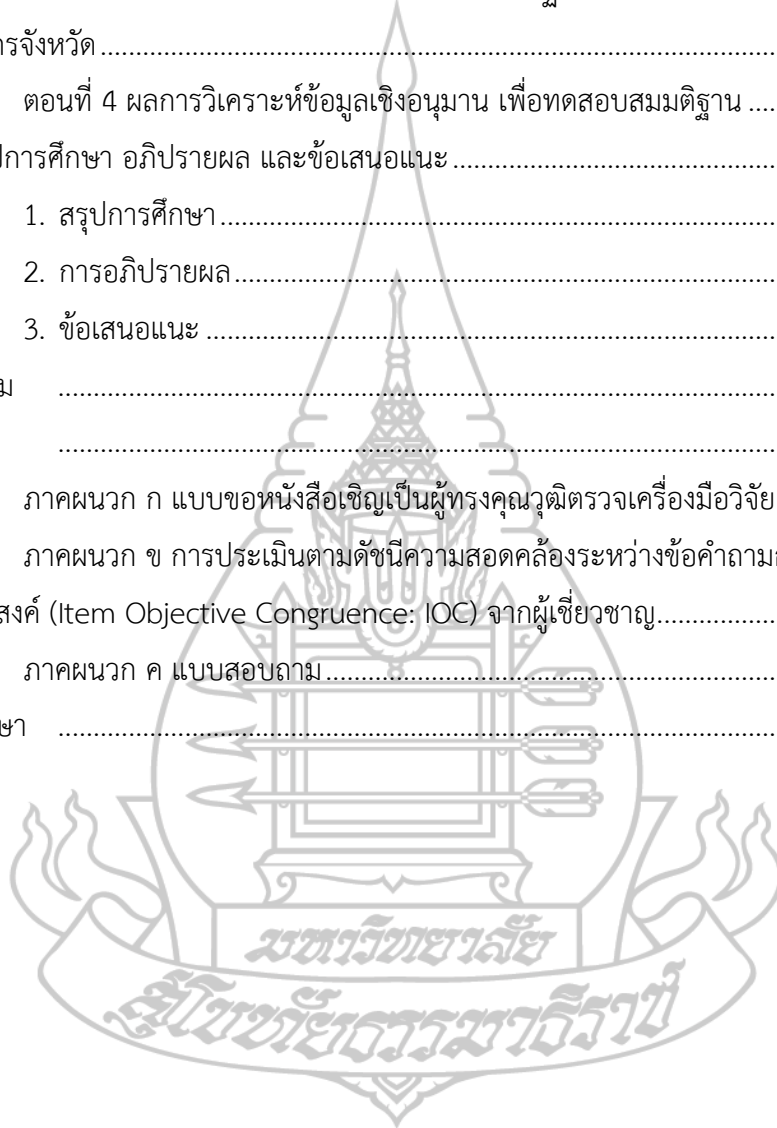
นางสาวสุพิณญา รุ่งอรุณ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	2
3. กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
4. สมมติฐานในการศึกษา.....	4
5. ขอบเขตของการศึกษา.....	4
6. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	10
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	12
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	18
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาเกษตรกรแห่งชาติ.....	23
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	35
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	36
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	43

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานสภาเกษตรจังหวัด.....	45
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรจังหวัด.....	53
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน	58
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
1. สรุปการศึกษา	80
2. การอภิปรายผล	86
3. ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก แบบขอหนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	95
ภาคผนวก ข การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ.....	97
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	106
ประวัติผู้ศึกษา	114



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach’s Alpha).....	40
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด.....	46
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	47
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความพอใจใน การทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน.....	48
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการได้รับการยกย่องนับ ถือ.....	49
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการมี ผู้บังคับบัญชา.....	49
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการได้รับอัตรา เงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	50
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความเสมอภาค	51
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความนุ่มนวล และแนบเนียน.....	51

ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการยอมรับนับ ถือ	52
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความพอใจใน สภาพการทำงาน	53
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	54
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านสิ่งแวดล้อมภายใน องค์การ	54
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยขององค์การ	56
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านกระบวนการ	57
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ	59
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ	59
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	61
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ	62
ตารางที่ 4.21	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา	63
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษา ด้วย วิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	64
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษา ด้วย วิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายใน องค์การ	65
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ ...	66

ตารางที่ 4.25	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	67
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	68
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	70
ตารางที่ 4.28	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยขององค์กร .	71
ตารางที่ 4.29	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ	73
ตารางที่ 4.30	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม	75
ตารางที่ 4.31	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	76
ตารางที่ 4.32	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยภายในองค์กร	77
ตารางที่ 4.33	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ	78
ตารางที่ 5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	84

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 พีระมิตความต้องการของมาสโลว์.....	16
ภาพที่ 2.2 สมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ	26
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การสภาเกษตรกรแห่งชาติ	27



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาเกษตรกรแห่งชาติจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2553 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2553 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการคุ้มครองและรักษาประโยชน์ของเกษตรกรในการผลิตและการตลาด รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปของสภาเกษตรกรเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาภาคเกษตรกรรมและระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญจึงมีการจัดตั้งสภาเกษตรกรแห่งชาติเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของเกษตรกรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับเกษตรกรรมตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553

สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่นเรียกโดยย่อว่า “สกช.” ซึ่งสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติทำหน้าที่เป็นเลขานุการกำกับดูแลสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด 77 จังหวัดทั่วประเทศ โดยสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติและสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานประจำวัน และสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสภาเกษตรกรระดับตำบล รวมทั้งทำหน้าที่บูรณาการ ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาแก้ปัญหาของเกษตรกรและภาคเกษตรกรรม การรวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาเกษตรกรจังหวัดประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกร องค์การเกษตรกรได้ทราบถึงนโยบาย แผนพัฒนาเกษตรกรรมจังหวัด การดำเนินงานของสภาเกษตรกรจังหวัด จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ผลงานการวิจัย องค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิต ผลผลิต การแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรกรรม รวมทั้งการตลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศประสานการดำเนินงานกับเกษตรกร องค์การเกษตรกร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2553)

ที่ผ่านมากกว่าสิบสามปี สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดมีบุคลากรลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานที่องค์กร/หน่วยงานอื่น ทำให้อำนาจสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติต้องเปิดรับสมัครบุคลากรใหม่ๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานแต่ละหน้าที่ต้องเริ่มต้นเรียนรู้แนวทาง กระบวนการในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (สภาเกษตรจังหวัด, 2564) ซึ่งการทำงานของสภาเกษตรจังหวัดที่มีจำนวนบุคลากรจำกัดในแต่ละจังหวัดอยู่แล้วนั้น การลาออกของบุคลากรจึงถือว่าเป็นผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากรในองค์กรนั้น ส่วนใหญ่มาจากสาเหตุของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพ เพราะการลาออกของพนักงานถือเป็นความล้มเหลวในการจัดการทรัพยากรบุคคล เนื่องจากองค์กรทุกองค์กรจึงต้องการที่จะดูแลและรักษาบุคลากรที่มีค่าไว้ การลาออกของพนักงานในองค์กรนั้นๆ มีผลกระทบทำให้องค์กรสูญเสียด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานใหม่ๆ ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่ใหญ่ที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และก่อให้เกิดการหยุดชะงักของงานที่บุคลากรคนนั้นๆ รับผิดชอบอีกด้วย ดังนั้นการดูแลบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร (ทิพย์สุตา เมธิพลกุล, 2550)

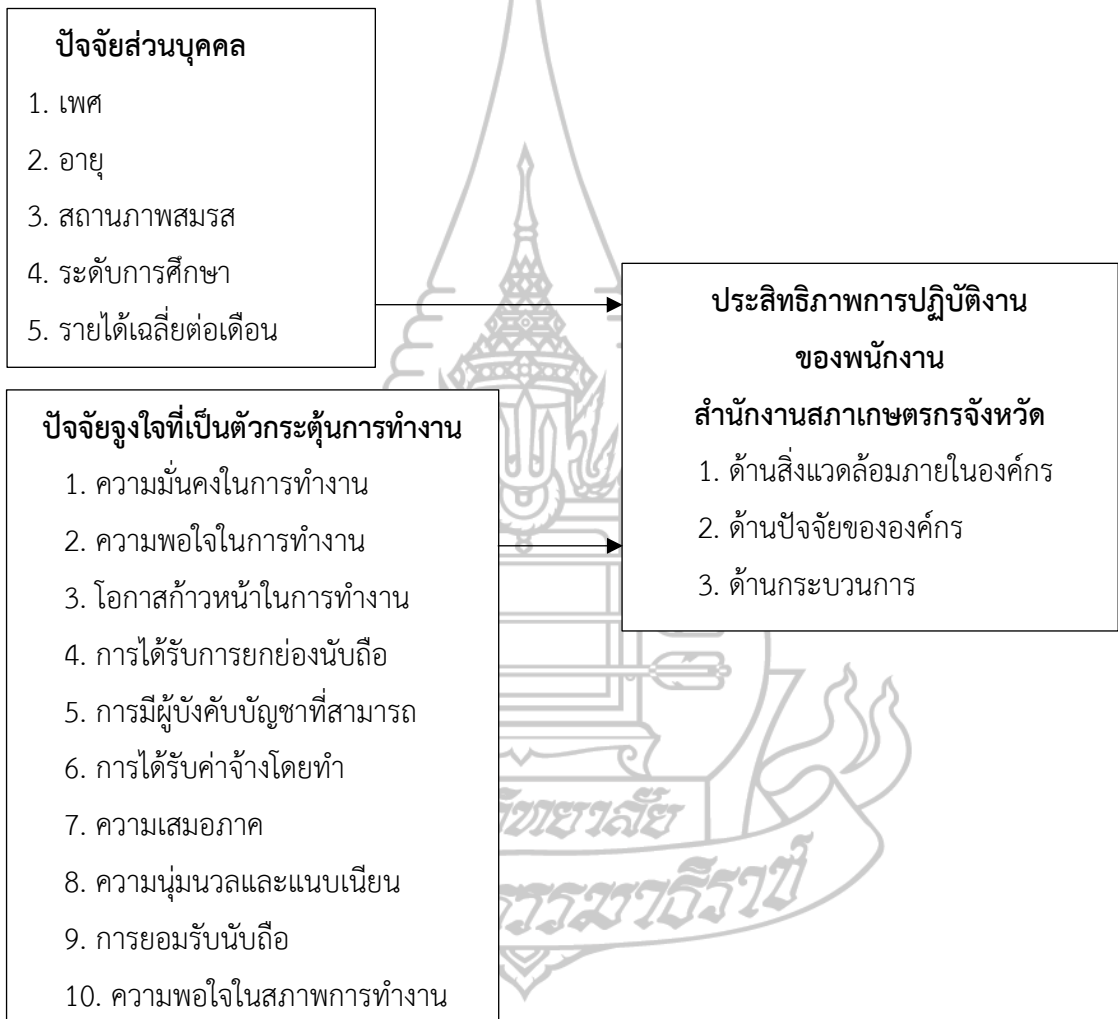
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะสามารถช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงการดูแลพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด โดยทำการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523) และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกร (สมใจ ลักษณะ, 2549) สามารถสร้างกรอบแนวคิดการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด โดยทำการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวแปรในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถการได้รับค่าจ้างโดยทำ ความเสมอภาค ความนุ่มนวลและแนบเนียน การยอมรับนับถือ และ ความพอใจในสภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ด้านปัจจัยขององค์กร และ กระบวนการ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด จำนวน 77 จังหวัด จำนวน 460 คน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2566 (สภาเกษตรกรจังหวัด, 2564)

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สภาเกษตรกรจังหวัดในแต่ละจังหวัดทั้ง 77 จังหวัด

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้น/ความต้องการของบุคคลที่ทำให้พนักงานหรือบุคลากรเห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีเพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ได้แก่

6.1.1 ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่าในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ว่า ทราบว่าตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และผลงานถึงมาตรฐานของงานแก่องค์กรตลอดไป

6.1.2 ความพอใจในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไปการทำงานนั้นทุกคนหากได้ฝึกฝนมาแล้วย่อมทำงานได้ทัดเทียมกันเสมอ แต่ความทัดเทียมกันย่อมมีความแตกต่างกันอยู่เป็นแน่นอน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลงานแตกต่างกัน คือ ความสามารถในการทำงาน และสิ่งที่มีอิทธิพลเสริมสร้างการทำงาน คือ ความพอใจในการทำงานนั้นๆ คนเรานั้นหากได้ทำงานที่เราพึงพอใจหรือมีความสุขในการทำงานนั้น ผลงานย่อมจะดีกว่า ถ้าเปรียบเทียบผลงานของผู้ต้องทำงานด้วยความจำใจหรือเพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่

6.1.3 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ว่าการทำงานในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทราบว่าที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างดังกล่าวนี้จะเห็นได้เป็นอันมากจากเจ้าหน้าที่บางคนที่มีเงินเดือนไม่สามารถเลื่อนขั้นได้ เป็นต้น

6.1.4 การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นที่ยอมรับนับถือกันว่าทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจการงานของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงพึงยกย่องชมเชยสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ ความมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ สร้างขวัญในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแก่ส่วนรวม

6.1.5 การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตนอีกด้วย

6.1.6 การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยธรรมก็ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเป็นผลอันสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขึ้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้นๆ

6.1.7 ความเสมอภาค ความเสมอภาคในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนงานในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคพ้องหรือการลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา ฯลฯ เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นมูลเหตุที่ทำให้ลาชวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์กรในที่สุด

6.1.8 ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจายอมเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระมัดระวังในการฝึกสอนและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายนปราศรัยโต้ถามสารทุกข์สุกดิบยอมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาได้ดีและแนบเนียนวิธีหนึ่ง

6.1.9 การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ใดและได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความหวาดวิตกเกรงกลัวและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

6.1.10 ความพอใจในสภาพการทำงาน การปฏิบัติงานนั้นนอกจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอมีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ ฯลฯ เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523)

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ทำให้องค์การมีผลผลิตเป็นที่น่าพึงพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ

นำความเจริญก้าวหน้าให้กับพนักงานในองค์กร ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

6.2.1 สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ซึ่งการที่บุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้ง ความรู้ ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันมาอยู่ร่วมกัน โดยเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในด้านกฎ กติกา ข้อตกลง ข้อจำกัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนพอใจ และเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ยึดถือในวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแนวคิด แนวปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นด้วยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร

6.2.2 ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กร เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ งบประมาณ เทคโนโลยี และศักยภาพของตัวบุคคล ซึ่งด้านตัวบุคคลถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร คือ องค์กรต้องมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

(1) **ปรัชญาและอุดมการณ์** หมายถึง หลักการที่บุคคลยึดถือ สำหรับพัฒนาคุณค่า คุณภาพตนเอง ซึ่งบุคคลใดมีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองในลักษณะใด อย่างไร เพียงใด มากน้อยอย่างไร ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน ชีวิตสังคม

(2) **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะประจำตัวของบุคคลที่มั่นคงถาวรไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม บุคลิกภาพเป็นเหมือนแผนที่ชีวิตที่มีอิทธิพลเป็นส่วนชี้นำความคิด ความเชื่อ อารมณ์ ความรู้สึก ลักษณะนิสัย การปฏิบัติตน การแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ

(3) **ความต้องการ** ความต้องการอยากได้อะไรมีในบางสิ่งบางอย่าง ความต้องการนี้จะรุ่มเร้า กระตุ้น ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติภารกิจใด ๆ ที่จะสนองความต้องการนั้น ถ้าความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนองครบถ้วนดี ย่อมเกิดความสุขใจ พอใจ

(4) **ค่านิยม** ค่านิยมในการทำงาน เช่น การทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของผลงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ พยายามให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด มีความขยันเพียรพยายาม ไม่ท้อถอย มีความรัก พอใจในงาน พยายามปรับปรุงวิธีการทำงาน พัฒนาคณะเองอยู่เสมอ ซื่อสัตย์สุจริต ภูมิใจเมื่องานสำเร็จ รับฟังคำติชม พยายามที่จะเป็นมิตร มีน้ำใจช่วยเหลือ แบ่งปัน อุทิศตนให้กับงานเต็มที่ ควบคุมอารมณ์ตนเองอยู่เสมอ จงรักภักดีต่อองค์กร ไม่นิยมใช้อำนาจ ข่มขู่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประหยัด รักษาทรัพยากรขององค์กร เช่น ประหยัดพลังงาน

ชื่อเสียง ระยะเวลา รักษาความลับสัญญา รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ ของตนเองและเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเชิงบวก มองผู้อื่นในแง่ดี มีความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน

(5) การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องเหมาะสมจะช่วยให้การใช้ชีวิตเป็นไปอย่างมีความหมาย เพิ่มแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความเพียรพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้เกิดความภูมิใจพอใจมีความสุขเมื่อบรรลุเป้าหมาย

(6) ความสามารถในการสำรวจตนเอง กระบวนการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ วิจารณ์ เพื่อเป็นความรู้ ความเข้าใจในทุกด้านที่สนใจ

(7) ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน การเรียนรู้คุณลักษณะของผู้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรค มีรูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาและพิชิตอุปสรรคมีหลายหลาย วิธีการป้องกัน มีกระบวนการแก้ปัญหาเชิงประสานสัมพันธ์ และวิธีการเชิงระบบ การใฝ่รู้ใฝ่เพิ่มศักยภาพของตนให้มีความพร้อมอยู่เสมอ การแสวงหาความรู้ ความคิดแนวปฏิบัติต่างๆ จากผู้รู้ตลอดเวลา มีการพัฒนากระบวนการทางปัญญา และวิธีการวางแผนปฏิบัติงานที่ดี

(8) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะค้นหาจุดเด่นของตนเองนำมาเป็นจุดที่ยอมรับนับถือ ภูมิใจในคุณค่าของงาน ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย ไม่ท้อถอยหวาดเกรง วิตกกังวลต่อปัญหาอุปสรรค มีทักษะทางบวกต่อตนเองและบุคคลอื่น เรียนรู้ความผิดพลาด บกพร่อง และลุกขึ้นสู้ใหม่อย่างมีหวัง

6.2.3. กระบวนการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญรองมาจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร เช่น โครงสร้างงานขององค์กร การวางแผนงาน การจัดการองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน การพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระบวนการต้องสอดคล้องกับแผนงานจึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสมบูรณ์ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการทำงานทุกขั้นตอนก่อนส่งงาน (สมใจ ลักษณะ, 2549)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบข้อมูลปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นระดับการทำงานเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย

7.2 เป็นแนวทางองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับผู้ที่สนใจ และเพื่อประโยชน์แก่บุคคลทั่วไป

7.3 ได้ทราบถึงสมการความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

7.4 สำนักงานสภาเกษตรจังหวัดสามารถใช้ผลการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความกำลังใจและความต้องการอยู่ทำงานต่อไปในองค์การ



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด ผู้วิจัยทำการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลสำคัญต่างๆ เช่น เอกสาร ตำรา วารสาร และบทความบนสื่อออนไลน์ เพื่อรวบรวมสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาเกษตรกรแห่งชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2548) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปทำให้พฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งอาจจำแนกออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. เพศ มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางประการเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อการสื่อสารที่ต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพดนตรีของเด็กวัยรุ่น พบว่า เด็กผู้ชายจะให้ความสนใจภาพยนตร์เกี่ยวกับการต่อสู้ ใช้กำลังมากที่สุด ส่วนเด็กผู้หญิงจะให้ความสนใจภาพยนตร์เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์มากที่สุด

2. อายุ อายุต่างกันหากจะสอนให้เชื่อฟัง เปลี่ยนทัศนคติ หรือเปลี่ยนพฤติกรรม นั้นมีความยากและง่ายแตกต่างกัน ยิ่งอายุมากจะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติ เปลี่ยนพฤติกรรมจะยากมากกว่าอายุน้อยกว่า การชักจูง หรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะทำได้ยากมากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นด้วย อายุยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข่าวสารและสื่อสารอีกด้วย

3. การศึกษา เป็นสิ่งสำคัญมากและมีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของผู้รับสาร ซึ่งบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสารมากกว่า และไม่คอยเชื่ออะไรง่ายๆ มักเปิดรับสื่อที่สามารถตรวจสอบและเชื่อถือได้

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง เชื้อชาติ สัญชาติ อาชีพ รายได้ ตลอดจนประวัติของครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์ว่า ระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ครอบครัว สถานภาพ การศึกษา รายได้ อาชีพ นำมาใช้เพื่อศึกษาเรื่องราวต่างๆ ลักษณะส่วนบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบไปด้วย

1. อายุ อายุจะมีการตอบสนองต่อผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกันไป สามารถนำเรื่องของอายุนั้นมาเป็นตัวแปรในด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวบุคคลนำมาใช้ประโยชน์ช่วยในการค้นหาความต้องการของบุคคล

2. เพศ ได้ถูกใช้ตัวแปรศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของแต่ละบุคคลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่ผู้หญิงที่ทำงานและมีบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว ในส่วนของลักษณะครอบครัวนั้นได้ถูกใช้เป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของบุคคล และประเภทของแต่ละคนในครัวเรือนมีความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการ รวมถึงกลยุทธ์ของการทำงานให้มีความเหมาะสม

4. รายได้ ระดับของการศึกษาและอาชีพ ก็เป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญในการกำหนดความสนใจในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลจะนำรายได้มารวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านประวัติของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน โดยจะแสดงถึงประวัติความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือประวัติของบุคคลคนนั้น

จากองค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการใช้แบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภากษัตริย์จังหวัด เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการเลือกกลุ่มที่จะกระตุ้น หรือ จูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนด ปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. เพศ

2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อาชีพ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

สาเหตุของการเกิดแรงจูงใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน และแรงจูงใจของแต่ละบุคคลนั้นเป็นผลมาจากหลากหลายสาเหตุ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างซับซ้อนในการวางแผนบริหารงานบุคคลขององค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุการเกิดแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดทิศทางหรือกระบวนการบริหารงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังหรือความต้องการของแต่ละบุคคล จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

จันทรานี สงวนนาม (2555) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ที่เกิดขึ้นจากภายในของตัวบุคคล ส่วนสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลมีความต้องการทำให้เกิดแรงขับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางโดยการแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

สัมมา รุณิธย์ (2560) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำการใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยเต็มใจของบุคคลที่จะอุทิศกายและใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการกระทำนั้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัลคำชมถึงแรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน ความจริงที่ว่ามนุษย์ย่อมมีความต้องการแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลแต่ในส่วนรวมแล้ว มนุษย์ก็มีความต้องการที่เหมือนๆ กันอยู่ไม่น้อย เช่น มีความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น สำหรับในด้านการปฏิบัติงาน บุคคลก็มีความต้องการในหลายประการที่คล้ายคลึงกันอันอาจสรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ตราบไคที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และผลงานถึงมาตรฐานของงานแก่องค์กรตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป การทำงานนั้นทุกคนหากได้ฝึกฝนมาแล้วย่อมทำงานได้ทัดเทียมกันเสมอ แต่ความทัดเทียมกันย่อมมีความแตกต่างกันอยู่เป็นแน่นอน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลงานแตกต่างกัน คือ ความสามารถในการทำงาน และสิ่งที่มีอิทธิพลเสริมสร้างการทำงาน คือ ความพอใจในการทำงานนั้นๆ คนเรานั้นหากได้ทำงานที่เราพึงพอใจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือมีความสุขในการทำงานนั้น ผลงานย่อมจะดีกว่า ถ้าเปรียบเทียบผลงานของผู้ที่ต้องทำงานด้วยความจำใจหรือเพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ว่าการทำงานในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตราบไคที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าที่ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าตราบไคผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างดังกล่าวนี้จะเห็นได้เป็นอันมากจากเจ้าหน้าที่บางคนที่เงินเดือนต้น ไม่สามารถเลื่อนขั้นได้ เป็นต้น

4. การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นที่ยอมรับนับถือกันว่าทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจการงานของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงพึงยกย่องชมเชยสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ ความมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ สร้างขวัญในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแก่ส่วนรวม

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตนอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรมก็ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเป็นผลอันสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้นๆ

7. ความเสมอภาค ความเสมอภาคในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนงานในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกพ้องหรือการลำเอียงใน

การปกครองบังคับบัญชา ฯลฯ เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นมูลเหตุที่ทำให้ลายขวัญในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์การในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจายอมเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระมัดระวังในการฝึกสอนแนะนำผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายเป็นปราศรัยไต่ถามสารทุกข์สุกดิบยอมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาได้ดีและแนบเนียนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ใดและได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความหวาดวิตกเกรงกลัวและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอมีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกต้อง สุขลักษณะ ฯลฯ เป็นต้น

สั่น เกชาจารี (2550) ได้อธิบายแหล่งที่มาหรือสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจซึ่งแต่ละสาเหตุมีความสัมพันธ์กัน แบ่งเป็น 6 สาเหตุ ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) เมื่อบุคคลมีสถานะขาดความสมดุล จึงทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อส่วนขาดหายไป โดยมนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ความต้องการทางกายภาพ (Physical needs) ซึ่งเกิดจากการตอบสนองโดยอัตโนมัติของร่างกายมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำดื่ม การนอนหลับ การขับถ่าย เป็นต้น (2) ความต้องการทางจิตวิทยาหรือความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological needs) เกิดจากประสบการณ์ในสังคม ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองทางสังคม เช่น การยอมรับนับถือ การยกย่องเชิดชู ตลอดจนการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นต้น

2. แรงขับ (Drives) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลและเป็นพลังการผลักดันให้เกิดการตอบสนองทางพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการทางร่างกาย ทางจิตใจและทางสังคม เมื่อบุคคลเกิดความต้องการในด้านต่างๆ จะส่งผลให้เกิดแรงขับภายในจิตใจและแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงพลังงาน เชิงอารมณ์ หรือพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล

3. สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่ชี้ทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือคำพูดก็ได้ เช่น เงินรางวัล คำชมเชย เป็นต้น

4. สภาวะตื่นตัวหรือการตื่นตัว (Arousal) เป็นความพร้อมของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมา ตั้งแต่ระดับต่ำจนถึงระดับสูง เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงผลักดันเป็นแรงขับภายในและมีสิ่งล่อใจที่ต้องทำตามความต้องการ บุคคลนั้นก็เกิดการตื่นตัวในการเตรียมพร้อมแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม หากบุคคลใดมีระดับการตื่นตัวที่เหมาะสมต่อการทำงาน อาจส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัย สภาพแวดล้อม และสภาพร่างกายของบุคคลนั้น

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นความต้องการหรือความปรารถนาและแรงจูงใจของบุคคลต่อสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล องค์การสามารถใช้ความคาดหวังนี้ในการดัดศักยภาพในตัวบุคลากรออกมาเพื่อพัฒนางานได้ ในทางตรงกันข้าม หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่บุคลากรคาดหวังอาจส่งผลกระทบเกิดความเสียหายต่อการทำงานให้แก่องค์การเช่นกัน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal settings) เป็นการวางแผนตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมในอนาคตซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่แสดงออกมาตามแรงขับจากความต้องการภายในของบุคคล เพื่อให้กระทำของแต่ละบุคคลแสดงสิ่งต่างๆ ออกมาด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อ ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่ สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎี แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 พีระมิตความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการ ทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความ ต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตราย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการ ความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับ การยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth) (Alderfer, 1972) คล้ายกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของมาสโลว์ ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อน เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่ เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการ พัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานใน ลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ ของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามี ความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคเคลลีแลนต์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัย หนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ ด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (ภาวิน ชินะโชติ, 2564) ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) และลักษณะ ของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ทฤษฎีแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคล เกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติ แล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของ งานได้ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ

2. การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้นอนอยากออกจากงาน ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ในงาน หรือจัดการไว้ไม่ดี จะทำให้เกิดปัญหาในด้าน

ขวัญและกำลังใจ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์การที่จะต้องได้รับการแรงเสริมจากภายในก่อนถึงจะพฤติกรรมแสดงออกมา และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลต่อการเติบโต ความก้าวหน้าขององค์การ ผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. การได้รับค่าจ้างโดยทำ
7. ความเสมอภาค
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน
9. การยอมรับนับถือ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็พิจารณาได้จากผลของงาน

จิตติมา อัครธิตีพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นหัวใจที่สำคัญที่นำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน การมีผลงานที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการให้มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และพนักงานในองค์กร

ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ปัจจัยหรือทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ ความพร้อมขององค์กร เงิน อาคาร สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และ ศักยภาพของบุคคล ในด้านของบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน และ 4) กระบวนการขององค์กร คือ กระบวนการดำเนินงาน ทั้งหมดที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผน การจัดการองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพ

ซาลีนิค (Zaleanick, 1958) ได้กล่าวเอาไว้ว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีความต้องการอยู่ 2 แบบ คือ

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และตำแหน่งหน้าที่
2. ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่คณะ ความต้องการแสดงความจริงรักภักดีความเป็นเพื่อน และความรักใคร่การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้นๆ ด้วย

บรรรยงค์ ไตรจินดา (2545) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกรักอยากทำงาน ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศหรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด ระดับขวัญของคน

2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ หรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์กรเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ

2.1 การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

2.2 กระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบาง

ระดับ

2.3 การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

2.4 การกำหนดโครงการ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. กำหนดระบบการประเมินและให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4. การกำจัดอุปสรรคใด ๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร ความมีส่วนร่วมของคนในองค์การ

5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการณ์นโยบาย

6. การวัดหรือการประเมินใด ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ กำไร การเจริญเติบโตค่าใช้จ่าย และอื่น ๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์การบรรลุภารกิจขององค์การที่สำคัญได้สำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบ ของประสิทธิภาพไว้ว่ามี 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการณ์ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และ วิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด และได้สรุปไว้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้น ได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

สนใจ ลักษณะ (2549) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ทำให้องค์การมีผลผลิตเป็นที่น่าพึงพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ นำความเจริญก้าวหน้าให้กับพนักงานในองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย การกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ซึ่งการที่บุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้ง ความรู้ ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันมาอยู่ร่วมกัน โดยเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในด้านกฎ กติกา ข้อตกลง ข้อจำกัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนพอใจ และเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ ยึดถือในวัฒนธรรมองค์การมาเป็นแนวคิด แนวปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นด้วยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ

2. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การ เช่น อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ งบประมาณ เทคโนโลยี และศักยภาพของตัวบุคคล ซึ่งด้านตัวบุคคลถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ คือ องค์การต้องมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ปรัชญาและอุดมการณ์ หมายถึง หลักการที่บุคคลยึดถือ สำหรับพัฒนาคุณค่า คุณภาพตนเอง ซึ่งบุคคลใดมีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองในลักษณะใด อย่างไร เพียงใด มากน้อยอย่างไร ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน ชีวิตสังคม

2.2 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะประจำตัวของบุคคลที่มั่นคงถาวรไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม บุคลิกภาพเป็นเหมือนแผนที่ชีวิตที่มีอิทธิพลเป็นส่วนชี้นำความคิด ความเชื่อ อารมณ์ ความรู้สึก ลักษณะนิสัย การปฏิบัติตน การแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ

2.3 ความต้องการ ความต้องการอยากได้อะไรในบางสิ่งบางอย่าง ความต้องการนี้จะรู้มเร็ว กระตุ้น ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติภารกิจใดๆ ที่จะสนองความต้องการนั้น ถ้าความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนองครบถ้วนดี ย่อมเกิดความสุขใจ พอใจ

2.4 ค่านิยม ค่านิยมในการทำงาน เช่น การทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของผลงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ พยายามให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด มีความขยันเพียรพยายาม ไม่ท้อถอย มีความรัก พอใจในงาน พยายามปรับปรุงวิธีการทำงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซินชมยินดี ภูมิใจเมื่องานสำเร็จ รับฟังคำติชม พยายามที่จะเป็นมิตร มีน้ำใจช่วยเหลือ แบ่งปัน อุทิศตนให้กับ

งานเต็มที่ ควบคุมอารมณ์ตนเองอยู่เสมอ จงรักภักดีต่อองค์กร ไม่นิยมใช้อำนาจ ช่มชู้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประหยัด รักษาทรัพยากรขององค์กร เช่น ประหยัดพลังงาน ซื่อสัตย์ ตรงเวลา รักษาความลับสัญญา รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ ของตนเองและเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเชิงบวก มองผู้อื่นในแง่ดี มีความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน

2.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมจะช่วยให้การใช้ชีวิตเป็นไปอย่างมีความหมาย เพิ่มแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความเพียรพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้เกิดความภูมิใจพอใจมีความสุขเมื่อบรรลุเป้าหมาย

2.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง กระบวนการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์วิจารณ์ เพื่อเป็นความรู้ ความเข้าใจในทุกด้านที่สนใจ

2.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน การเรียนรู้คุณลักษณะของผู้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรค มีรูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาและพิชิตอุปสรรคมีหลายหลาย วิธีการป้องกัน มีกระบวนการแก้ปัญหาเชิงประสานสัมพันธ์ และวิธีการเชิงระบบ การใฝ่รู้ใฝ่เพิ่มศักยภาพของตนให้มีความพร้อมอยู่เสมอ การแสวงหาความรู้ ความคิดแนวปฏิบัติต่างๆ จากผู้รู้ตลอดเวลา มีการพัฒนากระบวนการทางปัญญา และวิธีการวางแผนปฏิบัติงานที่ดี

2.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะค้นหาจุดเด่นของตนเองนำมาเป็นจุดที่ยอมรับนับถือ ภูมิใจในคุณค่าของงาน ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย ไม่ท้อถอยหวาดเกรง วิตกกังวลต่อปัญหาอุปสรรค มีทัศนคติทางบวกต่อตนเองและบุคคลอื่น เรียนรู้ความผิดพลาด บทพร่อง และลุกขึ้นสู้ใหม่อย่างมีหวัง

3. กระบวนการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญรองมากจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร เช่น โครงสร้างงานขององค์กร การวางแผนงาน การจัดการองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน การพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระบวนการต้องสอดคล้องกับแผนงานจึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสมบูรณ์ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการทำงานทุกขั้นตอนก่อนส่งงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการข้างต้น ผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ดังต่อไปนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร
2. ด้านปัจจัยขององค์กร
3. ด้านกระบวนการ

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาเกษตรกรแห่งชาติ

4.1 ความเป็นมา

สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84(8) ประกอบมาตรา 303(1) ได้บัญญัติให้รัฐจัดทำกฎหมายว่าด้วยสภาเกษตรกรให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการร่างกฎหมาย ว่าด้วยสภาเกษตรกร โดยมีที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายประพัฒน์ ปัญญาชาติรักษ์) เป็นประธานกรรมการ และผู้อำนวยการกองนิติการ (ขณะนั้น) เป็นกรรมการ และเลขานุการ เพื่อดำเนินการศึกษา และยกร่างกฎหมายว่าด้วยสภาเกษตรกร คณะกรรมการฯ ได้ยกร่างพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ซึ่งเป็นกฎหมาย ที่ให้หลักประกันสิทธิเสรีภาพในการคุ้มครอง รักษาผลประโยชน์เกี่ยวกับการผลิต และการตลาดเพื่อให้ผลิตผลทางการเกษตร ได้รับผลตอบแทนสูงสุด และมีสภาสำหรับเกษตรกร ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเสริมสร้างสมานฉันท์ ของเกษตรกรทั้งประเทศ ทำให้เกษตรกร มีความเข้มแข็ง และมีการรวมตัวกัน อย่างเป็นเอกภาพ โดยสร้างเครือข่ายเกษตรกร นอกจากนี้ เกษตรกรสามารถจัดทำแผนแม่บทเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา กำหนดนโยบาย ให้สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพปัญหาอันแท้จริง รวมทั้งให้เกษตรกรได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้ได้รับความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับเกษตรกรรมด้านต่างๆ ในการนี้ ได้มีการนำร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ออกไปรับฟังความคิดเห็นจากเกษตรกร และผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ แต่ละภาค รวม 4 ภาค แล้วนำข้อมูลที่ได้ จากการรับฟังความคิดเห็น มาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติฯ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และได้เสนอไปยัง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ดำเนินการ ตามกระบวนการตรากฎหมาย

สภาเกษตรกรแห่งชาติจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2553 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2553 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการคุ้มครองและรักษาประโยชน์ของเกษตรกร ในการผลิตและการตลาด รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปของสภาเกษตรกรเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาภาคเกษตรกรรมและระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญในการจัดตั้ง สภาเกษตรกรแห่งชาติเพื่อทำหน้าที่เป็น

ตัวแทนของเกษตรกรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับเกษตรกรรมจึงจำเป็นต้องพระราชบัญญัตินี้ ตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553

สภาเกษตรกรแห่งชาติ คือ องค์การที่เป็นตัวแทนของพี่น้องเกษตรกรอย่างแท้จริง และมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นองค์การรูปแบบพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เมื่อปี พ.ศ. 2550 โดยมีที่มาขององค์ประกอบของสมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ จำนวน 100 คน มาจากการเลือกตั้ง “โดยเกษตรกร ของเกษตรกรเพื่อเกษตรกร” ผ่านระบบตัวแทนที่เกษตรกรผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั่วประเทศประมาณ 20,000,000 คน และที่สำคัญในทุกจังหวัดรวมทั้งกรุงเทพมหานครจะมี “สภาเกษตรกรจังหวัด” รวมทั้งสิ้น 77 จังหวัด ซึ่งสมาชิกประเภทผู้แทนเกษตรกรจะผ่านการเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่และมีบทบาทที่สำคัญในการคุ้มครองและรักษาประโยชน์ของเกษตรกรในทุกมิติ รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และ แผนแม่บทเพื่อพัฒนาเกษตรกรรม ตั้งแต่ระดับพื้นที่จังหวัดจนนำมาสู่ระดับชาติ เพื่อเสนอต่อนายกรัฐมนตรีและ คณะรัฐมนตรีตลอดจนการติดตามและสรุปตามข้อสั่งการต่างๆ ของนายกรัฐมนตรี เพื่อประสานไปยังหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ โดยที่จุดเด่นของสภาเกษตรกรแห่งชาติ และ สภาเกษตรกรจังหวัด ที่มีมติและที่มาจากตัวแทนพี่น้องเกษตรกรโดยตรงตั้งแต่ระดับพื้นที่จนถึงส่วนกลาง ดังนั้นการมีศูนย์อำนวยความสะดวกระดับพื้นที่ ส่งต่อมายังส่วนกลางในการจัดเก็บและรวมปัญหาความเดือดร้อนของพี่น้องเกษตรกรโดยตรง และผ่านระบบการกลั่นกรองโดยมีส่วนร่วม กับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นพื้นฐานข้อมูลที่เป็นความจริงและตรงตามสถานการณ์รวมทั้งความต้องการของเกษตรกรที่แท้จริง จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลมีความประสงค์และต้องการเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น และถูกต้องเหมาะสมต่อไปในความเชื่อมโยงการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและคุ้มครองรักษาประโยชน์ให้พี่น้องเกษตรกรนับต่อจากนี้ไป รัฐบาล กับ สภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์การของพี่น้องเกษตรกรในฐานะองค์การรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบของตัวแทนเกษตรกรทั่วประเทศ จึงต้องประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยยึด “เกษตรกรเป็นศูนย์กลาง” และรัฐบาลจะเป็นกลไกในการกำหนดนโยบายเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องร่วมกับ “สภาเกษตรกรแห่งชาติ” เป็นองค์การขับเคลื่อนภาคเกษตรกรและประชาชนแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบต่อไป

สภาเกษตรกร ประกอบด้วย 2 สภา คือ สภาเกษตรกรแห่งชาติ และสภาเกษตรกรจังหวัด

1. สภาเกษตรกรแห่งชาติ ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 100 คน จากผู้แทน 3 ประเภท คือ สมาชิกประเภทที่ 1 ประธานสภาเกษตรกรจังหวัด จำนวน 77 คน เป็นสมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติโดยตำแหน่ง สมาชิกประเภทที่ 2 ตัวแทนองค์การเกษตรกรด้านต่างๆ ซึ่งสมาชิก

ประเภทที่ 1 ได้ร่วมกันเลือกมา จำนวน 16 คน สมาชิกประเภทที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้าน เกษตรกรรมที่สมาชิกประเภทที่ 1 และสมาชิกประเภทที่ 2 ได้ร่วมกันเลือกมา จำนวน 7 คน

2. สภาเกษตรกรจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกแต่ละอำเภอ จำนวน 16 คน กรณีจังหวัดที่มีอำเภอไม่ถึง 16 อำเภอ ให้มีสมาชิกให้ครบ 16 คน และกรณีจังหวัดที่มีอำเภอเกิน 16 อำเภอ ให้มีสมาชิกตามจำนวนอำเภอของจังหวัดนั้นๆ และสมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านพืช สัตว์ และประมง รวม 5 คน สำนักงานสภาเกษตรกร ประกอบด้วย สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด โดยสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด 77 จังหวัด รวมกรุงเทพมหานคร ด้วย มีโครงสร้าง ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าส่วนยุทธศาสตร์การเกษตร หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และพนักงาน รวมทั้งหมดประมาณ 460 คน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2566 (สภาเกษตรกรจังหวัด, 2564)

4.2 สมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ (สภาเกษตรกรแห่งชาติ, 2566)

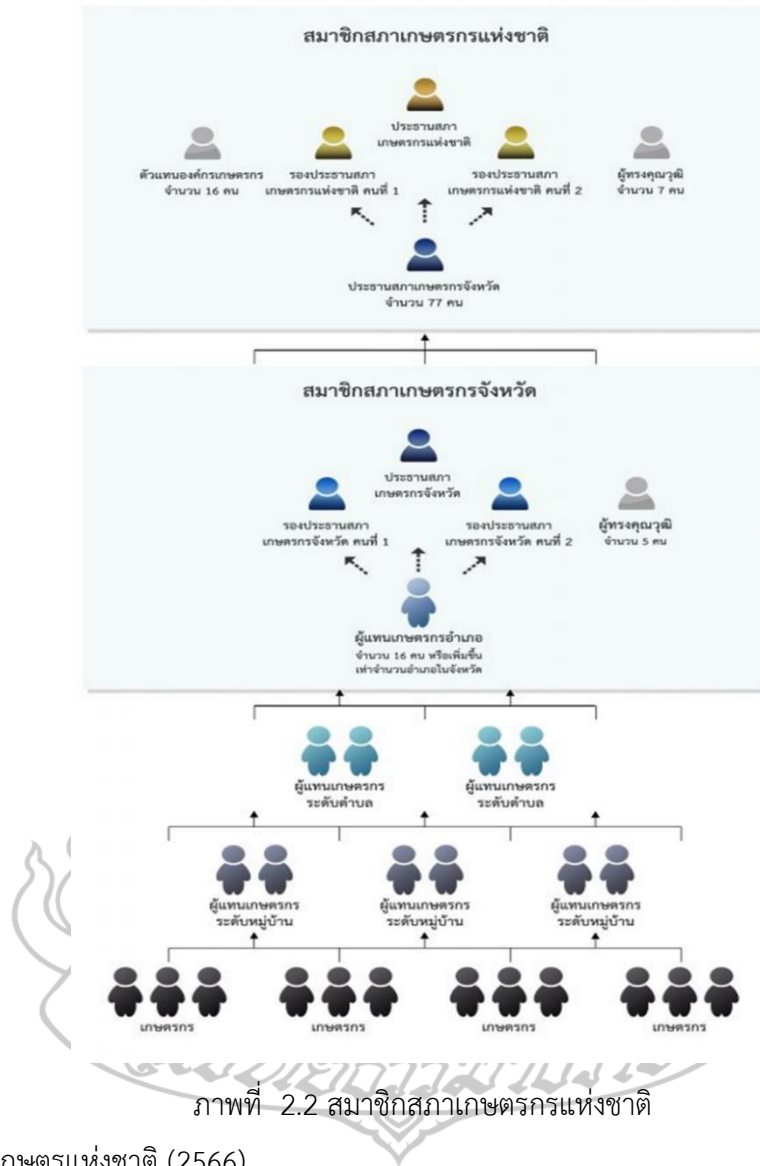
ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีสภาเกษตรกรแห่งชาติ ประกอบด้วยสมาชิกดังต่อไปนี้

1. ประธานสภาเกษตรกรจังหวัดเป็นสมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติโดยตำแหน่ง
2. สมาชิกซึ่งสมาชิกตาม (1) เลือกจากตัวแทนองค์การเกษตรกรด้านพืช ด้านสัตว์ ด้านประมง และด้านเกษตรกรรมอื่น ๆ จำนวนสิบหกคน โดยกระจายตามความสำคัญและครอบคลุมสาขาอาชีพเกษตรกรรมในแต่ละด้าน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

3. สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสมาชิกตาม (1) และ (2) เลือกจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านเกษตรกรรม จำนวนเจ็ดคน โดยมาจากด้านพืช ด้านสัตว์ และด้านประมง อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา สมาชิกตาม (2) ต้องเป็นสมาชิกขององค์การเกษตรกรที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด

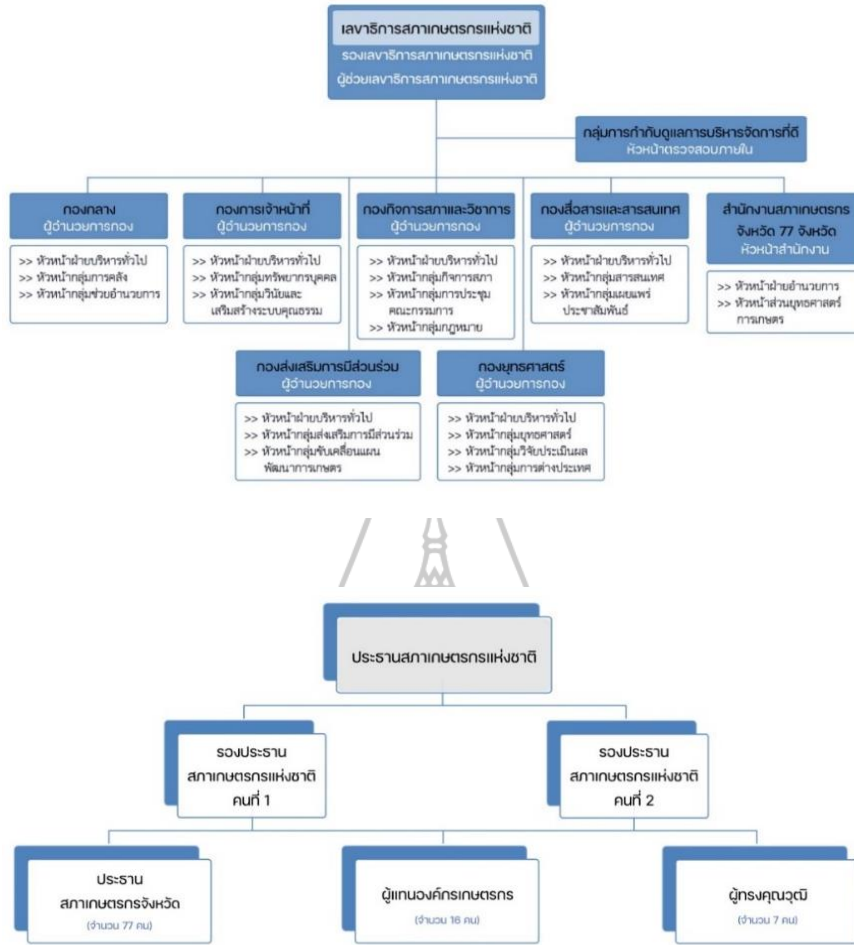
สภาเกษตรกรแห่งชาติ และสภาเกษตรกรจังหวัด เป็นเวทีของสมาชิกสภาเกษตรกร ซึ่งเป็นตัวแทนของเกษตรกร สาขาอาชีพการเกษตรต่างๆ ทั่วประเทศ ที่จะมาร่วมปรึกษาหารือเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาแก้ปัญหาของเกษตรกรและภาคเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน โดยตามกฎหมาย สภาเกษตรกรแห่งชาติ และสภาเกษตรกรจังหวัด จะต้องจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือในกิจการดังกล่าวทุกกรอบ 2 เดือน เพื่อให้สามารถบรรลุเจตนารมณ์ในการก่อตั้งสภาเกษตรกรแห่งชาติ สภาเกษตรกรจังหวัด สามารถขับเคลื่อนการทำงานตามบทบาทภารกิจที่กำหนดไว้ในกฎหมาย อย่าง

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มีการสร้างกลไกและกระบวนการขับเคลื่อนการทำงานของสภาเกษตรกรแห่งชาติ และสภาเกษตรกรจังหวัด



ภาพที่ 2.2 สมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ

ที่มา : สภาเกษตรกรแห่งชาติ (2566)



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การสภาเกษตรกรแห่งชาติ
ที่มา : สภาเกษตรกรแห่งชาติ (2564)

4.3 อำนาจหน้าที่

4.3.1 อำนาจหน้าที่สภาเกษตรกรแห่งชาติ ตาม พ.ร.บ.สภาเกษตรกรแห่งชาติ

พ.ศ. 2553 มาตรา 11

- (1) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งแก่เกษตรกร และองค์การเกษตรกร ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การผลิต การแปรรูป การตลาด และการคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม
- (2) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการทำเกษตรแบบผสมผสาน ระบบวนเกษตร ระบบเกษตรธรรมชาติ ระบบไร่นาสวนผสม ระบบเกษตรอินทรีย์ และเกษตรกรรมรูปแบบอื่น

(3) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรการพัฒนาเกษตรกรรม รวมทั้งการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(4) เสนอแผนแม่บทต่อคณะรัฐมนตรี

(5) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านพันธุกรรมพืชและสัตว์ท้องถิ่น ผลผลิตทางเกษตรกรรม และสัตว์ท้องถิ่น ผลผลิตทางเกษตรกรรม และผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการแปรรูปผลผลิตทางเกษตรกรรม

(6) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดแนวทางการประกันความเสี่ยงของราคาและผลผลิตทางเกษตรกรรม รวมทั้งการกำหนดสวัสดิการให้แก่เกษตรกร

(7) เสริมสร้างความร่วมมือและประสานงานกับภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาเกษตรกรรม

(8) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์การเกษตรกร

(9) ให้ความเห็นต่อนโยบาย กฎหมาย หรือข้อตกลงที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อเกษตรกร

(10) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่เกษตรกร องค์การเกษตรกร และตามที่สภาเกษตรกรจังหวัดเสนอ

(11) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือที่ปรึกษาตามความจำเป็น

4.3.2 อำนาจหน้าที่ สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ตาม พ.ร.บ.สภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 20

(1) รับผิดชอบงานด้านธุรการ และทำหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเกษตรกรแห่งชาติ

(2) รวบรวม ศึกษา วิจัย พัฒนา และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาเกษตรกรแห่งชาติ สภาเกษตรกรจังหวัด สำนักงานและสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

(3) ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกร และองค์การเกษตรกร ได้ทราบถึงนโยบาย แผนแม่บทและการดำเนินงานของสภาเกษตรกรแห่งชาติ

(4) รับขึ้นทะเบียนเกษตรกรและองค์การเกษตรกร

(5) จัดให้มีฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรและองค์การเกษตรกร ระบบข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษตรและกิจการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการบริหาร

จัดการ การวิจัย การผลิต การแปรรูป การตลาด และราคาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์

(6) ประสานการดำเนินงานกับสภาเกษตรกรจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) จัดทำรายงานประจำปีของสภาเกษตรกรแห่งชาติ

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่สภาเกษตรกรแห่งชาติมอบหมาย

4.3.3 อำนาจหน้าที่สภาเกษตรกรจังหวัด (สภจ.) ตาม พ.ร.บ.สภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 33

(1) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์การเกษตรกรภายในจังหวัด

(2) ประสานนโยบายและการดำเนินงานระหว่างองค์การเกษตรกร เกษตรกร สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา และหน่วยงานของรัฐ

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มขององค์การเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และยุวเกษตรกรในจังหวัด ในรูปแบบต่างๆ

(4) เสนอแผนพัฒนาเกษตรกรรมระดับจังหวัดต่อสภาเกษตรกรแห่งชาติเพื่อบูรณาการเป็นแผนแม่บทเสนอต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

(5) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่เกษตรกรและ ยุวเกษตรกร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมอย่างครบวงจรและยั่งยืน

(6) เสนอนโยบายและแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรกรรมรวมทั้งราคาผลผลิตทางเกษตรกรรมที่ไม่เป็นธรรมต่อสภาเกษตรกรแห่งชาติ

4.3.4 อำนาจหน้าที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (สภจ.) ตาม พ.ร.บ.สภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 38

(1) รับผิดชอบงานด้านธุรการ และทำหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเกษตรกรแห่งชาติ

(2) รวบรวม ศึกษา วิจัย พัฒนา และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาเกษตรกรจังหวัด

(3) ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกร และองค์การเกษตรกร ได้ทราบถึงนโยบาย แผนพัฒนาเกษตรกรรมจังหวัดและการดำเนินงานของสภาเกษตรกรจังหวัด

(4) จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานการวิจัย และองค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิต ผลผลิต การแปรรูป ผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมรวมทั้งการตลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

(5) ประสานการดำเนินงานกับเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(6) จัดทำรายงานประจำปีของสภาเกษตรกรจังหวัด

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่สภาเกษตรกรแห่งชาติ และสภาเกษตรกรจังหวัดมอบหมาย

4.4 วิสัยทัศน์

สภาเกษตรกรแห่งชาติเป็นสถาบันแกนหลัก ประสานพัฒนาภาคเกษตรกรรม มุ่งให้เกษตรกรและองค์กรเกษตรกรมีความเข้มแข็งในอาชีพ

4.5 พันธกิจ

1. เพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาบุคลากรในการจัดทำฐานข้อมูลด้านการเกษตร รวมทั้งการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาเกษตรกรรมในระดับท้องถิ่นที่มีคุณภาพจากล่างสู่บนรวมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรคและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวให้นายกรัฐมนตรีพิจารณา

2. การส่งเสริมองค์ความรู้แก่เกษตรกร ด้านการวางแผนการผลิต ดำเนินการผลิต การแปรรูปและการตลาดรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตใหม่ การดำเนินการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมและสร้างเครือข่ายระดับหมู่บ้านตำบล และอำเภอ

3. กำหนดนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งแก่เกษตรกร และองค์กรเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การผลิต การแปรรูป และการตลาด และการคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้เกษตรกรรวมตัวเป็นกลุ่ม/องค์กรเกษตรกรรายสินค้าและพัฒนากิจการธุรกิจ

4. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรและ องค์กรเกษตรกรในระดับพื้นที่ให้อาชีพเกษตรกรรมมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (สภาเกษตรกรแห่งชาติ, 2566)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน 1.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2.ด้านเงินเดือน 3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4.ด้านสภาพการทำงาน 5.ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน

อังคณา ธนานุกภาพพันธุ์ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้อยู่ในช่วง 15,000 - 20,000 บาท จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศและรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานและการที่บุคลากรสามารถแสดงบทบาทและรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ องค์การที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอและตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคง

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอแก่งคอย สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 333 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุมาลี กฤษณโสภา และลัดดาวลัย สำราญ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจำนวน 262 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ปริศนา พิมพา (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.077 โดยตัวแปร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.60

อัลฮัจย์ (Al Haj, 2017) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความเป็นผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานในองค์การกาตาร์ ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากองค์การภาครัฐ จำนวน 4 แห่ง ในกาตาร์ จำนวน 92 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยเชิงลำดับชั้น ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี อยู่องค์การ D เงินเดือน 10,000 – 14,999 ซึ่งผลการวิจัยเห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างรูปแบบผู้นำและการดำเนินการที่ใช้โดยผู้จัดการและระดับการจ้างงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เบต้ามาตรฐาน (β) สูงกว่า

0.6 รูปแบบความเป็นผู้นำการความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงานในระดับมาก ความสัมพันธ์เชิงลบระดับพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์เบต้า (β) ต่ำกว่า -0.57 เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงาน ผู้นำภาครัฐอาจจะดำเนินการโดยการส่งเสริมความสนใจของพนักงาน การใช้รูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยให้พนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมความยั่งยืนของโครงการรัฐบาล และให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การรวมทั้งรักษาพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ภาครัฐมีความเข้มแข็ง และบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 64.10 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.90 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปีมากที่สุด รองลงมาช่วงอายุ 41 - 50 ปี และช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี รองลงมาคือระยะเวลาการทำงาน 1 - 4 ปี และระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท รองลงมา ช่วง 20,001 - 30,000 บาท และช่วงไม่เกิน 10,000 บาท พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซาแบค (Zaback, 2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานบริการสาธารณะ ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริการสาธารณะของรัฐเดลาแวร์จำนวน 105 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เชื้อชาติผิวขาว อายุระหว่าง 45 - 54 ปี ปฏิบัติงานการบริการ 0-5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมืออาชีพสำนักงาน จากเขตซัสเซ็กซ์ โดยศึกษามุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ 6 ประการ ได้แก่ ความสนใจ ความเป็นอิสระ การจัดการ การทำงานเป็นทีม การยอมรับ และความมั่นคงในงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลของพนักงานบริการสาธารณะจากลำดับมากไปน้อยคือ ความสนใจ การยอมรับ และความเป็นอิสระ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด โดยความสนใจในงานมีค่าเฉลี่ย 4.20 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เมื่อพวกเขาทำงานดำเนินการเป็นที่น่าสนใจ การยอมรับเป็นอันดับสอง 4.04 พนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจเมื่อได้รับการยอมรับในผลงาน ความเป็น

อิสระ 3.96 ทีมเวิร์ค 3.94 ความปลอดภัยในงาน 3.80 ลำดับสุดท้าย การจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3.73 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่
เกี่ยวข้องกับเพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา อาชีพ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสนใจ การ
ยอมรับ ความเป็นอิสระ มีปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษากำหนดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด จำนวน 77 จังหวัด จำนวน 460 คน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2566 (สภาเกษตรจังหวัด, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ซึ่งใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973) ซึ่งคำนวณค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% นอกจากนี้ค่าความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับคือ ร้อยละ 0.05 ในการคำนวณครั้งนี้จะได้ประชากรทั้งหมดคือ 460 คน จากสูตรการคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

$e =$ ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

แทนค่า

$$\frac{460}{1+460(0.05)^2} \quad \text{ได้ 214 คน}$$

จากการคำนวณ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 214 คน หมายถึง ต้องใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 214 ตัวอย่าง จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างไรก็ตาม ใดๆก็ดี เพื่อความสะดวกในการประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 233 ตัวอย่าง

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสภากษัตริย์จังหวัด จำนวนทั้งหมด 233 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจะมีลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นประกอบด้วย แบบสอบถามที่สามารถเลือกได้ 2 ทาง (Dichotomous Question) และประเภทคำถามมีหลายคำตอบให้ตอบ (Multichotomies Question) ประกอบด้วยข้อมูลคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับแปลความหมายได้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.81	มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
สภาเกษตรจังหวัด ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)
มี 5 ระดับ โดยค่าแต่ละระดับแปลความหมายได้ ดังนี้

- 5 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ
คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.81	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็น
ข้อเสนอแนะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มา
ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการตรวจสอบเนื้อหาของ
แบบสอบถามว่าครอบคลุมปัจจัยที่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการศึกษาหรือไม่ซึ่งเป็นการทดสอบ

ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และได้นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด และเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า โดยกำหนดคะแนนได้ดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 0
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน -1

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หากมีค่าเฉลี่ย 0.5 ขึ้นไปสามารถใช้ได้

$$\text{จากสูตร } IOC = R/N$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

ΣR คือ คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่าความเที่ยงตรงโดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำมาคำนวณค่า IOC สรุปได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ (ดูเพิ่มเติมในภาคผนวก ข)

2.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจากประชากรอื่นที่มีคุณลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ชุด

เพื่อทดสอบว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่คุณศึกษากำหนดไว้หรือไม่หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability Coefficients) ได้มากกว่า 0.7 หมายความว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการศึกษาต่อไปได้

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (Cronbach, 1949) ดังนี้

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right]$$

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เกณฑ์	0.80 – 1.00	เชื่อถือได้สูงมาก
	0.60 – 0.79	เชื่อถือได้ค่อนข้างสูง
	0.40 – 0.59	เชื่อถือได้ปานกลาง
	0.20 – 0.39	เชื่อถือได้ต่ำ
	0.01 – 0.19	เชื่อถือได้ต่ำมาก



ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	0.886
ความมั่นคงในการทำงาน	0.819
ความพอใจในการทำงาน	0.860
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.784
การได้รับการยกย่องนับถือ	0.901
การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ	0.970
การได้รับค่าจ้างโดยทำ	0.892
ความเสมอภาค	0.719
ความนุ่มนวลและแนบเนียน	0.918
การยอมรับนับถือ	0.947
ความพอใจในสภาพการทำงาน	0.853
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกร	0.842
จังหวัด	
ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	0.863
ด้านปัจจัยขององค์กร	0.934
ด้านกระบวนการ	0.908
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมด	0.844

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.7 สามารถนำไปทำแบบสอบถามได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีข้อมูลที่เก็บรวบรวมดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด จำนวน 233 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จากแหล่งที่อ้างอิงได้ และมีความน่าเชื่อถือ ได้แก่ เอกสารงานวิชาการ รายการศึกษาวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวมถึงวารสารสิ่งพิมพ์ทางวิชาการทั้งระบบเอกสารและระบบออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด จำนวน 460 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 233 คน และนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

N	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	ค่าที่ใช้พิจารณา t- Distribution
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	ค่าที่ใช้พิจารณา F- Distribution
Sig.	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	Least Significant Difference
*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 233 ชุด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (233 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	54	23.18
หญิง	179	76.82
2. เพศ		
ชาย	54	23.18
หญิง	179	76.82
3. อายุ		
21-30 ปี	39	16.74
31-40 ปี	129	55.36
41-50 ปี	57	24.46
มากกว่า 50 ปี	8	3.43
4. สถานภาพ		
โสด	114	48.93
สมรส	100	42.92
หม้าย/หย่าร้าง	16	6.87
ไม่ระบุ	3	1.29
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.00
ปริญญาตรี	170	72.96
ปริญญาโท	54	23.18
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.86
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	18	7.73
15,001 - 25,000 บาท	74	31.76
25,001 - 35,000 บาท	91	39.06
35,001 - 45,000 บาท	43	18.45
45,001 บาทขึ้นไป	7	3.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 179 คน คิดเป็นร้อยละ 76.82 และ เพศชาย 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 รองลงมาช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 ช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.74 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.43 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด 114 คน คิดเป็นร้อยละ 48.93 รองลงมาสถานภาพสมรส 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.92 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.87 และไม่ระบุสถานภาพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.29 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 170 คน คิดเป็นร้อยละ 72.96 รองลงมาปริญญาโท 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–35,000 บาทมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.76 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001–45,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.45 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.73 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชา การได้รับอัตราเงินเดือน/เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่นพลแนบเนียน การยอมรับนับถือ และความพอใจในสภาพการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.2 – 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
 จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

(N = 233)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความมั่นคงในการทำงาน	4.20	.572	มาก	8
ความพอใจในการทำงาน	4.33	.545	มากที่สุด	3
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.27	.602	มากที่สุด	5
ได้รับการยกย่องนับถือ	4.16	.677	มาก	9
การมีผู้บังคับบัญชา	4.53	.582	มากที่สุด	2
การได้รับอัตราเงินเดือน/เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม	4.65	.423	มากที่สุด	1
ความเสมอภาค	4.23	.579	มากที่สุด	6
ความนุ่มนวลและแนบเนียน	4.32	.571	มากที่สุด	4
การยอมรับนับถือ	4.20	.680	มาก	7
ความพอใจในสภาพการทำงาน	4.06	.694	มาก	10
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	4.29	.471	มากที่สุด	

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = .471) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หัวข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = .423) รองลงมา คือ การมีผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = .582) ความพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = .545) ความนุ่มนวลแนบเนียน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .571) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = .602) ความเสมอภาค ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .579) การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = .680) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = .572) ได้รับการยกย่องนับถือ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = .677) และมีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพอใจในสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .694) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความมั่นคงในการทำงาน
(N = 233)

ความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ช่วยให้เกิดความมั่นคงในงานมากขึ้น	4.17	.690	มาก	3
การทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้ งานสำเร็จได้	4.25	.550	มากที่สุด	1
การมีผลงานตามมาตรฐานขององค์กรจะได้รับความ มั่นคงในงาน	4.19	.671	มาก	2
ผลรวมความมั่นคงในการทำงาน	4.20	.572	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานอย่างเต็มกำลัง
ความรู้ความสามารถช่วยให้งานสำเร็จได้ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = .550) รองลงมา คือ การมีผลงานตาม
มาตรฐานขององค์กรจะได้รับความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = .671) และข้อที่มีคะแนน
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้เกิดความมั่นคงใน
งานมากขึ้น ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .690) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความพอใจในการ
ทำงาน

(N = 233)

ความพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หากท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านมีความรู้ ความสามารถ จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนด	4.40	.573	มากที่สุด	1
หากท่านมีความพอใจในการทำงานทำให้การทำงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายมากขึ้น	4.26	.597	มากที่สุด	3
หากท่านมีความสุขในการทำงาน ทำให้การทำงานผลงานได้ดี	4.32	.631	มากที่สุด	2
ผลรวมความพอใจในการทำงาน	4.33	.545	มากที่สุด	

จากตาราง 4.4 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรู้ช่วยให้ปฏิบัติงานตามท้องที่ที่กำหนด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = .573) รองลงมา คือ หากท่านมีความสุขในการทำงาน ทำให้การทำผลงานได้ดี ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .631) และข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านมีความรู้ ความสามารถ จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามท้องที่ที่กำหนด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = .597) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
 จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ด้านโอกาสก้าวหน้าใน
 การทำงาน

(N = 233)

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้มี กำลังใจในการทำงาน	4.43	.641	มากที่สุด	1
ท่านพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าและมี โอกาสที่ดีเข้ามาในชีวิต	4.21	.720	มากที่สุด	2
ท่านตั้งใจทำงาน ท่านจะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	4.16	.742	มาก	3
ผลรวมโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.27	.602	มากที่สุด	

จากตาราง 4.5 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่
 การงาน ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = .641) ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 คือ ท่านตั้งใจทำงาน ท่านจะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = .742)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ
(N = 233)

การได้รับการยกย่องนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หากท่านได้รับการยกย่องให้เกียรติ ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.25	.700	มากที่สุด	1
หากท่านได้รับความชื่นชมในการทำงานเป็นการ สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	4.12	.721	มาก	2
หากท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชม ทำให้ท่านมีความ ตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น	4.10	.753	มาก	3
ผลรวมการได้รับการยกย่องนับถือ	4.16	.677	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากท่านได้รับการยกย่องให้
เกียรติ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = .700) รองลงมา คือ หากท่าน
ได้รับความชื่นชมในการทำงานเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{x} = 4.12$,
S.D. = .721) และข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชม ทำให้ท่านมี
ความตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = .753) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการมี
ผู้บังคับบัญชา
(N = 233)

การมีผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ	4.56	.607	มากที่สุด	2
การมีผู้บังคับบัญชาที่มีน้ำใจ	4.43	.667	มากที่สุด	3
การมีผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ	4.59	.603	มากที่สุด	1
ผลรวมการมีผู้บังคับบัญชา	4.53	.582	มากที่สุด	

จากตาราง 4.7 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มี
ประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = .603) รองลงมา คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ

($\bar{x} = 4.56$, S.D. = .607) และข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีน้ำใจ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = .667) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
 จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการได้รับอัตรา
 เงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม

(N = 233)

การได้รับอัตราเงินเดือน/ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
เงินเดือนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	4.51	.550	มากที่สุด	3
การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	4.72	.470	มากที่สุด	2
ความไม่ยุติธรรมมีความสำคัญในด้านจิตใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	4.73	.482	มากที่สุด	1
ผลรวมการได้รับอัตราเงินเดือน/ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	4.65	.423	มากที่สุด	

จากตาราง 4.8 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความไม่ยุติธรรมมีความสำคัญ
 ในด้านจิตใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = .482) รองลงมา คือ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
 อย่างเป็นธรรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = .470) และข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อย
 ที่สุด คือ เงินเดือนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = .550) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
 จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความเสมอภาค
 (N = 233)

ความเสมอภาค	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
องค์การมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ในองค์การ	3.98	.820	มาก	3
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ	4.21	.654	มากที่สุด	2
การสร้างขวัญและกำลังใจย่อมเกิดทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน	4.49	.588	มากที่สุด	1
ผลรวมความเสมอภาค	4.23	.579	มากที่สุด	

จากตาราง 4.9 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ
 ย่อมเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = .588) ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
 องค์การมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานในองค์การ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = .820) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
 จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความนุ่มนวล
 และแนบเนียน
 (N = 233)

ความนุ่มนวลและแนบเนียน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้ร่วมงาน เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน	4.23	.668	มากที่สุด	2
การสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	4.19	.671	มาก	3
การชี้แนะ แนะนำ สั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน	4.53	.573	มากที่สุด	1
ผลรวมความนุ่มนวลและแนบเนียน	4.32	.571	มากที่สุด	

จากตาราง 4.10 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การชี้แนะ แนะนำ สั่งสอน อย่างสุภาพนุ่มนวล เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = .573) รองลงมา คือ การเป็นที่ พอใจรักใคร่แก่ผู้ร่วมงาน เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .668) และข้อที่มีคะแนน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับ ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = .671) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านการยอมรับนับถือ

(N = 233)

การยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงานด้วยกัน ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน	4.22	.688	มากที่สุด	1
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถลด การเกิดความหวาดวิตกเกรงกลัวในการทำงาน	4.18	.742	มาก	3
ท่านคิดว่า การยอมรับนับถือทำให้ท่านเกิด ความสุขใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน	4.19	.702	มาก	2
ผลรวมการยอมรับนับถือ	4.20	.680	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนพนักงานด้วยกัน ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = .688) รองลงมา คือ ท่าน คิดว่าการยอมรับนับถือทำให้ท่านเกิดความสุขใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = .702) และข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถลดการเกิด ความหวาดวิตกเกรงกลัวในการทำงาน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .742) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย
 จูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านความพอใจใน
 สภาพการทำงาน

(N = 233)

ความพอใจในสภาพการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ในองค์การท่านการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.14	.664	มาก	1
ในองค์การสภาวะแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานดี	4.09	.749	มาก	2
ในที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่อง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.94	.889	มาก	3
ผลรวมความพอใจในสภาพการทำงาน	4.06	.694	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในองค์การท่านการมีเพื่อน
 ร่วมงานที่ดี ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .664) รองลงมา คือ ในองค์การสภาวะแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
 ดี ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = .749) และข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ
 เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = .889) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกร
 จังหวัด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ปัจจัยขององค์การ และกระบวนการ โดยการวิเคราะห์
 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.13 – 4.16

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	4.23	.561	มากที่สุด	2
ปัจจัยขององค์กร	4.29	.519	มากที่สุด	1
กระบวนการ	3.34	.557	มากที่สุด	3
ภาพรวมประสิทธิภาพ	4.29	.489	มากที่สุด	

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดใน ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = .489) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยขององค์กร ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = .519) รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .561) และ น้อยที่สุด คือ กระบวนการ ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = .557)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

(N = 233)

สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
นโยบายองค์กรที่ชัดเจนช่วยให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.34	.581	มากที่สุด	1
องค์กรมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน อย่างชัดเจน	4.18	.696	มาก	5
บรรยากาศในการทำงานช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงาน	4.24	.679	มากที่สุด	2
การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อตกลง ทำให้ทำงาน ประสบผลสำเร็จ	4.23	.646	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
นโยบายองค์กรที่ชัดเจนช่วยให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.34	.581	มากที่สุด	1
องค์กรมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน อย่างชัดเจน	4.18	.696	มาก	5
บรรยากาศในการทำงานช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงาน	4.24	.679	มากที่สุด	2
การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อตกลง ทำให้ทำงาน ประสบผลสำเร็จ	4.23	.646	มากที่สุด	3
วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การทำงาน	4.21	.637	มากที่สุด	4
การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ช่วยสร้างความสงบสุข ลดความขัดแย้ง	4.21	.657	มากที่สุด	4
ผลรวมสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	4.23	.561	มากที่สุด	

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายองค์กรที่ชัดเจนช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = .581) รองลงมา คือ บรรยากาศในการทำงานช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = .679) การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อตกลง ทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .646) การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ช่วยสร้างความสงบสุข ลดความขัดแย้ง ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = .657) วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = .637) และน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .696)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยขององค์การ

(N = 233)

ปัจจัยขององค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
สถานที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.22	.631	มากที่สุด	8
ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ	4.15	.696	มากที่สุด	11
องค์การที่มีพนักงานมีอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพ	4.23	.674	มากที่สุด	6
องค์การที่มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.25	.630	มากที่สุด	5
ความต้องการของพนักงานเป็นแรงผลักดันในการทำงาน	4.32	.604	มากที่สุด	3
ความขยัน ไม่ท้อถอย พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ	4.34	.604	มากที่สุด	2
ความจงรักภักดีต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.18	.686	มาก	10
การควบคุมอารมณ์ ไม่ใช่อำนาจ มีน้ำใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.23	.567	มากที่สุด	7
การมีเป้าหมายในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	4.21	.633	มากที่สุด	9
การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.41	.581	มากที่สุด	1
การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.27	.628	มากที่สุด	4
ผลรวมปัจจัยขององค์การ	4.29	.519	มากที่สุด	

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ในภาพรวมปัจจัยขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุดใน (\bar{x} = 4.29,

S.D. = .519) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ทำให้งานประสบความสำเร็จ (\bar{x} = 4.41, S.D. = .581) รองลงมา คือ ความขยันไม่ทอดทิ้ง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ (\bar{x} = 4.34, S.D. = .604) ความต้องการของพนักงานเป็นแรงผลักดันในการทำงาน (\bar{x} = 4.32, S.D. = .604) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (\bar{x} = 4.27, S.D. = .628) องค์กรที่มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (\bar{x} = 4.25, S.D. = .630) องค์กรที่มีพนักงานมีอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพ (\bar{x} = 4.23, S.D. = .674) การควบคุมอารมณ์ ไม่ใช่อำนาจ มีน้ำใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (\bar{x} = 4.23, S.D. = .567) สถานที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน (\bar{x} = 4.22, S.D. = .631) การมีเป้าหมายในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (\bar{x} = 4.21, S.D. = .633) และน้อยที่สุด คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (\bar{x} = 4.18, S.D. = .686) ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ (\bar{x} = 4.15, S.D. = .696)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ด้านกระบวนการ

(N = 233)

กระบวนการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
กระบวนการทำงานมีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร	4.42	.537	มากที่สุด	1
การควบคุมคุณภาพในการทำงาน	4.24	.623	มากที่สุด	4
ความสอดคล้องระหว่างแผนงานกับกระบวนการทำงาน	4.35	.627	มากที่สุด	3
การวางแผนทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบ	4.36	.687	มากที่สุด	2
การพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินงานขององค์กร	4.35	.646	มากที่สุด	3
ผลรวมกระบวนการ	4.34	.557	มากที่สุด	

จากตาราง 4.16 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระบวนการทำงานมีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.42, S.D. = .537$) รองลงมา คือ การวางแผนทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.36, S.D. = .687$) การพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.35, S.D. = .646$) ความสอดคล้องระหว่างแผนงานกับกระบวนการทำงาน ($\bar{x} = 4.35, S.D. = .627$) และน้อยที่สุด คือ การควบคุมคุณภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.24, S.D. = .623$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน อยู่ในช่วง 4.21 ถึง 5.00 จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน อยู่ในช่วง 4.21 ถึง 5.00 จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

โดยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศกับประสิทธิภาพ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

(N = 233)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	4.35	.618	4.20	.539	1.68	.095
ปัจจัยขององค์กร	4.37	.499	4.27	.524	1.25	.211
กระบวนการ	4.44	.566	4.31	.552	1.48	.139
ภาพรวม	4.38	.509	4.26	.494	1.62	.538

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 4.17 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแยกจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .538 .095 .211 และ .139 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

(N = 233)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	อายุ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
	31 - 40 ปี	4.22	.531		
	41 - 50 ปี	4.35	.573		
	มากกว่า 50 ปี	4.50	.584		
ปัจจัยขององค์กร	21 -30 ปี	4.18	.525	1.33	.267
	31 - 40 ปี	4.28	.514		
	41 - 50 ปี	4.36	.486		
	มากกว่า 50 ปี	4.48	.741		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	อายุ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
กระบวนการ	21 -30 ปี	4.25	.627	0.79	.502
	31 - 40 ปี	4.35	.515		
	41 - 50 ปี	4.36	.608		
	มากกว่า 50 ปี	4.55	.475		
ภาพรวม	21 -30 ปี	4.16	.526	1.78	.152
	31 - 40 ปี	4.28	.474		
	41 - 50 ปี	4.36	.513		
	มากกว่า 50 ปี	4.50	.586		

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 4.18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวม ด้านปัจจัยขององค์การ และ กระบวนการ มีค่า Sig. เท่ากับ .152 และ .502 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า อายุต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แปลว่า อายุต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกันสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากนั้นจึงทำการหาค่าความแตกต่างด้วยวิธี LSD (Least significant difference) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน			21 – 30	31 – 40	41 – 50	มากกว่า 50 ปี
อายุ	\bar{x}	ปี	ปี	ปี		
			4.05	4.22	4.35	4.50
สิ่งแวดล้อม	21 – 30 ปี	4.05	-	-1.63	-.298*	-.444*
ภายในองค์กร	31 – 40 ปี	4.22		-	-.135	-.282
	41 – 50 ปี	4.35			-	-.146
	มากกว่า 50 ปี	4.50				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างช่วงอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับ 21-30 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าช่วงอายุ 21-30 ปี
2. ระหว่างพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี กับ 21-30 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าช่วงอายุ 21-30 ปี

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	โสด	4.22	.585	2.09	.103
	สมรส	4.21	.522		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.42	.587		
	ไม่ระบุ	4.89	.192		
ปัจจัยขององค์กร	โสด	4.28	.535	0.13	.944
	สมรส	4.29	.500		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.34	.563		
	ไม่ระบุ	4.42	.517		
กระบวนการ	โสด	4.36	.554	0.28	.841
	สมรส	4.31	.567		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.39	.554		
	ไม่ระบุ	4.53	.503		
ภาพรวม	โสด	4.26	.513	0.67	.569
	สมรส	4.27	.483		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.38	.530		
	ไม่ระบุ	4.62	.345		

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน จากตาราง 4.20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและทุกด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .569 .103 .944 และ .841 ตามลำดับ มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า สถานภาพต่างกัน ประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.81	.378	3.09	.028
	ปริญญาตรี	4.22	.565		
	ปริญญาโท	4.21	.517		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75	1.061		
ปัจจัยขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.79	.388	2.39	.070
	ปริญญาตรี	4.28	.522		
	ปริญญาโท	4.24	.498		
	สูงกว่าปริญญาโท	4.27	.643		
กระบวนการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.86	.378	2.75	.044
	ปริญญาตรี	4.34	.542		
	ปริญญาโท	4.31	.596		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.80	.283		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.82	.374	3.15	.026
	ปริญญาตรี	4.28	.500		
	ปริญญาโท	4.25	.473		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.94	.662		

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 4.21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. เท่ากับ .070 แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และ ด้านกระบวนการ มีค่า Sig. เท่ากับ .026 .028 และ .044 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และ ด้านกระบวนการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

จากนั้นทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.22 – 4.24

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
			ปริญญาตรี	ตรี	โท	ปริญญาโท
			4.82	4.28	4.25	3.94
ภาพรวม	ต่ำกว่า	4.82	-	.538*	.565*	.879*
	ปริญญาตรี					
	ปริญญาตรี	4.28		-	.027	.341
	ปริญญาโท	4.25			-	.314
	สูงกว่า	3.94				-
	ปริญญาโท					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 3 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี

2. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท

3. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาโท หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
			ปริญญาตรี	ตรี	โท	ปริญญาโท
			4.81	4.22	4.20	3.75
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	ต่ำกว่า	4.81	-	.586*	.600*	1.060*
	ปริญญาตรี					
	ปริญญาตรี	4.22		-	.014	.473
	ปริญญาโท	4.20			-	.460
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 3 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท
3. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
			ปริญญาตรี	ตรี	โท	ปริญญาโท
			4.86	4.34	4.31	3.8
กระบวนการ	ต่ำกว่า	4.86	-	.520*	.546*	1.057*
	ปริญญาตรี					
	ปริญญาตรี	4.34		-	.026	.538
	ปริญญาโท	4.31			-	.511
	สูงกว่า	3.8				-
	ปริญญาโท					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างช่วงระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 3 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี

2. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท

3. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(N = 233)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	≤ 15,000 บาท	4.77	0.482	6.74	.000
	15,001-25,000 บาท	4.27	0.582		
	25,001-35,000 บาท	4.08	0.479		
	35,001-45,000 บาท	4.24	0.520		
	45,001 บาทขึ้นไป	4.45	0.864		
ปัจจัยขององค์กร	≤ 15,000 บาท	4.77	0.403	6.29	.000
	15,001-25,000 บาท	4.29	0.560		
	25,001-35,000 บาท	4.17	0.465		
	35,001-45,000 บาท	4.29	0.481		
	45,001 บาทขึ้นไป	4.61	0.474		
กระบวนการ	≤ 15,000 บาท	4.83	0.383	4.99	.001
	15,001-25,000 บาท	4.36	0.576		
	25,001-35,000 บาท	4.22	0.461		
	35,001-45,000 บาท	4.35	0.606		
	45,001 บาทขึ้นไป	4.43	0.898		
ภาพรวม	≤ 15,000 บาท	4.79	.378	7.18	.000
	15,001-25,000 บาท	4.31	.532		
	25,001-35,000 บาท	4.16	.478		
	35,001-45,000 บาท	4.29	.479		
	45,001 บาทขึ้นไป	4.50	.690		

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 4.25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแยกจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ทั้งภาพรวมและ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ด้านปัจจัยขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000 และด้านกระบวนการ มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ถือว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน จากนั้นทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.26 – 4.28

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	≤ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	≤ 15,000 บาท	4.79	-	.483*	.634*	.495*	.293
	15,001-25,000 บาท	4.31		-	.151*	.013	-.190
	25,001-35,000 บาท	4.16			-	-.139	-.341
	35,001-45,000 บาท	4.29				-	-.203
	> 45,001 บาท	4.50					-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างช่วงระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 4 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท

2. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท

3. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท

4. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท



ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	≤ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
				4.77	4.27	4.08	4.24
สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	≤ 15,000 บาท	4.77	-	.500*	.688*	.528*	.316
	15,001-25,000 บาท	4.27	-	-	.187*	.028	-.184
	25,001-35,000 บาท	4.08	-	-	-	.160	-.372
	35,001-45,000 บาท	4.24	-	-	-	-	-.212
	> 45,001 บาท	4.45	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างช่วงระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 4 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท

2. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท

3. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท

4. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยขององค์การ (N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	x̄	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
			≤15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	> 35,001 บาท	
		4.77	4.29	4.17	4.29	4.61	
ปัจจัยขององค์การ	< 15,000 บาท	4.77	-	.474*	.601*	.478*	157
	15,001-25,000 บาท	4.29	-	.127	0.04	-.317	
	25,001-35,000 บาท	4.17	-	-	-.123	-.444*	
	35,001-45,000 บาท	4.29	-	-	-	-.320	
	45,001 บาทขึ้นไป	4.61	-	-	-	-	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยขององค์การ พบว่า การทดสอบความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 4 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท

2. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท

3. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท

4. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท



ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ

(N = 233)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	≤15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	> 45,001 บาท
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	≤15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	> 45,001 บาท
			4.83	4.36	4.22	4.35	4.43
กระบวนการ	≤ 15,000 บาท	4.83	-	.474*	.614*	480*	.405
	15,001-25,000 บาท	4.36	-	.140	.006	-	-.069
	25,001-35,000 บาท	4.22	-	-	-	-.134	-.209
	35,001-45,000 บาท	4.35	-	-	-	-	-.075
	> 45,001 บาท	4.43	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 3 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท

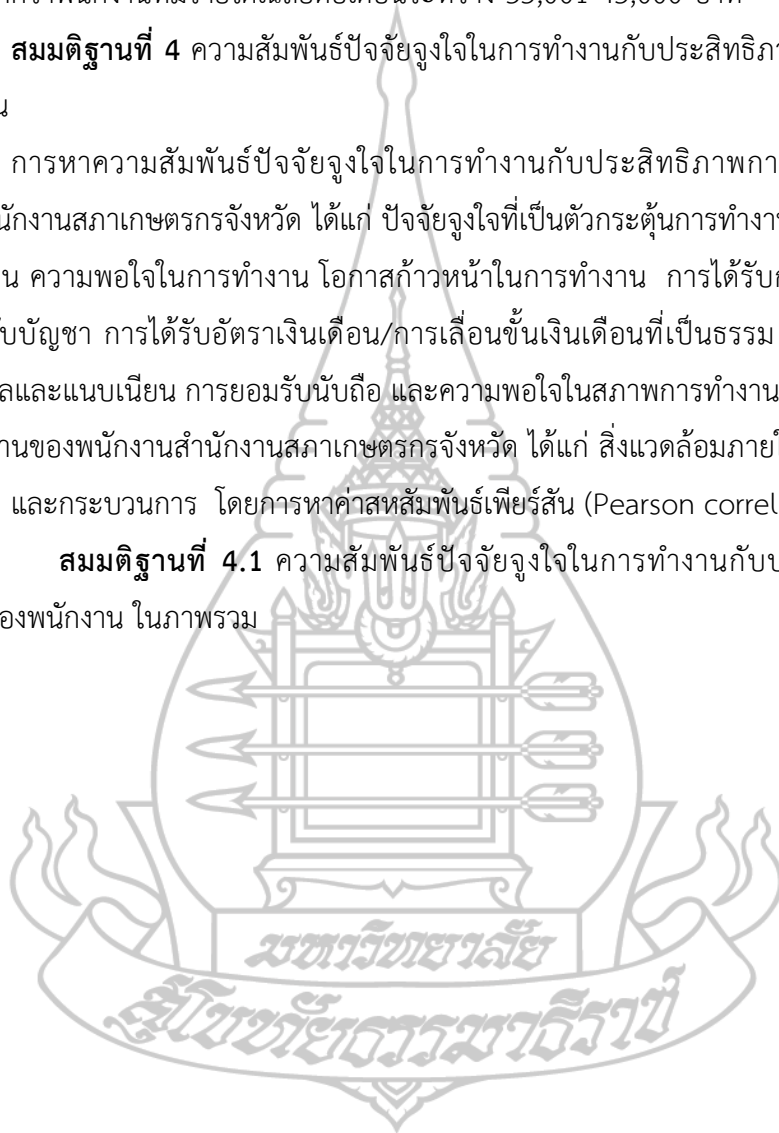
2. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท

3. ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท

สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

การหาความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชา การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ความเสมอภาค ความนุ่มนวลและแนบเนียน การยอมรับนับถือ และความพอใจในสภาพการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยขององค์กร และกระบวนการ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation)

สมมติฐานที่ 4.1 ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม



ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม

(N = 233)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวม		
	ค่าสหสัมพันธ์	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงาน	.838**	.000	มาก
ความพอใจในการทำงาน	.842**	.000	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.850**	.000	มาก
การได้รับการยกย่องนับถือ	.841**	.000	มาก
การมีผู้บังคับบัญชา	.610**	.000	ปานกลาง
การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	.603**	.000	ปานกลาง
ความเสมอภาค	.811**	.000	มาก
ความนุ่มนวลและแนบเนียน	.880**	.000	มาก
การยอมรับนับถือ	.842**	.000	มาก
ความพอใจในสภาพการทำงาน	.779**	.000	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	.821**	.000	มาก

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่าความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .821 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มาก คือ ความนุ่มนวลและแนบเนียน ($r = .880^{**}$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($r = .850^{**}$) การยอมรับนับถือ ($r = .842^{**}$) ความพอใจในการทำงาน ($r = .842^{**}$) การได้รับการยกย่องนับถือ ($r = .841^{**}$) ความมั่นคงในการทำงาน ($r = .838^{**}$) ความเสมอภาค ($r = .811^{**}$) และข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ได้แก่ ความพอใจในสภาพการทำงาน ($r = .779^{**}$) การมีผู้บังคับบัญชา ($r = .610^{**}$) การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ($r = .603^{**}$) ซึ่งในทุกข้อมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4.2 ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

(N = 233)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร		
	ค่าสหสัมพันธ์	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงาน	.589**	.000	ปานกลาง
ความพอใจในการทำงาน	.597**	.000	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.658**	.000	ปานกลาง
การได้รับการยกย่องนับถือ	.655**	.000	ปานกลาง
การมีผู้บังคับบัญชา	.479**	.000	น้อย/ต่ำ
การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	.342**	.000	น้อย/ต่ำ
ความเสมอภาค	.649**	.000	ปานกลาง
ความนุ่มนวลและแนบเนียน	.654**	.000	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	.657**	.000	ปานกลาง
ความพอใจในสภาพการทำงาน	.701**	.000	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	.766**	.000	ปานกลาง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่าความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .766** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความพอใจในสภาพการทำงาน ($r = .701^{**}$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($r = .658^{**}$) การยอมรับนับถือ ($r = .657^{**}$) การได้รับการยกย่องนับถือ ($r = .655^{**}$) ความนุ่มนวลและแนบเนียน ($r = .654^{**}$) ความเสมอภาค ($r = .649^{**}$) ความพอใจในสภาพการทำงาน ($r = .597^{**}$) ความมั่นคงในการทำงาน ($r = .589^{**}$) และข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกลittle หรือต่ำ ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชา ($r = .479^{**}$) การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ($r = .342^{**}$) ซึ่งในทุกข้อมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4.3 ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยภายในองค์กร

ตารางที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยภายในองค์กร

(N = 233)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยขององค์กร		
	ค่าสหสัมพันธ์	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงาน	.706**	.000	ปานกลาง
ความพอใจในการทำงาน	.740**	.000	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.716**	.000	ปานกลาง
การได้รับการยกย่องนับถือ	.673**	.000	ปานกลาง
การมีผู้บังคับบัญชา	.441**	.000	น้อย/ต่ำ
การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้น เงินเดือนที่เป็นธรรม	.459**	.000	น้อย/ต่ำ
ความเสมอภาค	.626**	.000	ปานกลาง
ความเสมอภาค	.626**	.000	ปานกลาง
ความนุ่มนวลและแนบเนียน	.737**	.000	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	.734**	.000	ปานกลาง
ความพอใจในสภาพการทำงาน	.659**	.000	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	.824**	.000	มาก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.32 พบว่าความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .824** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความพอใจในการทำงาน ($r = .740^{**}$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ความนุ่มนวลและแนบเนียน ($r = .737^{**}$) การยอมรับนับถือ ($r = .734^{**}$) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($r = .716^{**}$) ความมั่นคงใน

การทำงาน ($r = .706^{**}$) การได้รับการยกย่องนับถือ ($r = .673^{**}$) ความพอใจในสภาพการทำงาน ($r = .659^{**}$) และความเสมอภาค ($r = .626^{**}$) ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยหรือต่ำ ได้แก่ การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ($r = .459^{**}$) การมีผู้บังคับบัญชา ($r = .441^{**}$) ซึ่งในทุกข้อมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4.4 ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกระบวนการ

(N = 233)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ		
	ค่าสหสัมพันธ์	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงาน	.563 ^{**}	.000	ปานกลาง
ความพอใจในการทำงาน	.539 ^{**}	.000	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.558 ^{**}	.000	ปานกลาง
การได้รับการยกย่องนับถือ	.545 ^{**}	.000	ปานกลาง
การมีผู้บังคับบัญชา	.460 ^{**}	.000	น้อย/ต่ำ
การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	.348 ^{**}	.000	น้อย/ต่ำ
ความเสมอภาค	.505 ^{**}	.000	ปานกลาง
ความนุ่มนวลและแนบเนียน	.616 ^{**}	.000	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	.554 ^{**}	.000	ปานกลาง
ความพอใจในสภาพการทำงาน	.565 ^{**}	.000	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	.668^{**}	.000	ปานกลาง

^{**}นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.33 พบว่าความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .668^{**} อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ

ความมุ่งมั่นและแนบเนียน ($r = .616^{**}$) รองลงมาความพอใจในสภาพการทำงาน ($r = .565^{**}$) ความมั่นคงในการทำงาน ($r = .563^{**}$) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($r = .558^{**}$) การยอมรับนับถือ ($r = .554^{**}$) การได้รับการยกย่องนับถือ ($r = .645^{**}$) ความพอใจในการทำงาน ($r = .539^{**}$) ความเสมอภาค ($r = .505^{**}$) และข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยหรือต่ำได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชา ($r = .460^{**}$) และการได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ($r = .348^{**}$) ซึ่งในทุกข้อมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
สภาเกษตรกรจังหวัด ได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีการศึกษาที่กำหนด ในบทนี้ ประกอบไปด้วย

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

1.2 ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด 77 จังหวัด จำนวน 460 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ ได้อย่างน้อย 214 ตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 233 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีด้วยกัน 4 ส่วน แบบสอบถามเป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ จำนวน 52 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) โดยมีการนำแบบสอบถามที่ได้เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ One-way ANOVA, F-test ในการทดสอบความ

แตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 398 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.85 มีอายุในช่วงระหว่าง 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.82 รองลงมา คือ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.89 และต่ำที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.29 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.86 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 19.85 และต่ำสุดคือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7.29 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.71 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท และต่ำที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.38 24.12 และ 7.79 ตามลำดับ ระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ คือ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.13 รองลงมาคือ 5 – 10 ปี และต่ำที่สุดคือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.36 และ 3.52 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด อยู่ที่ 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.39 ขึ้นไป รองลงมาคือ 20,000 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.35 และ ต่ำที่สุดคือน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.26

1.3.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงาน

สภาเกษตรกรจังหวัด

ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับอัตราเงินเดือน/เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .423 โดยหากแยกตามหัวข้อ ทั้ง 3 หัวข้อ มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความไม่ยุติธรรมมีความสำคัญในด้านจิตใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการมีผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .582 โดยหากแยกตามหัวข้อ ทั้ง 3 หัวข้อ มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีน้ำใจ และการมีผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .545 โดยหากแยกตามหัวข้อ พบว่า ทั้ง 3 หัวข้อมีความสำคัญในระดับมากที่สุด

ได้แก่ หากท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านมีความรู้ ความสามารถจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามที่
องค์การกำหนด หากท่านมีความพอใจในการทำงานทำให้การทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายมากขึ้น
และหากท่านมีความสุขในการทำงาน ทำให้การทำผลงานได้ดี

ด้านความมุ่งมั่นพลแนบเนียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน.571 โดยหากแยกตามหัวข้อ ทั้ง 3 หัวข้อ มีความสำคัญในระดับมากที่สุด 2 หัวข้อ
ได้แก่ การชี้แนะ แนะนำ สั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานการเป็นที่พอใจรักใคร่
แก่ผู้ร่วมงาน เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน และมีความสำคัญในระดับมาก 1 หัวข้อ คือ การสร้าง
สัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน .602 โดยหากแยกตามหัวข้อ พบว่า มี 2 หัวข้อที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด
ได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ท่านพัฒนาดตนเองจะ
ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าและมีโอกาสที่ดีเข้ามาในชีวิต และมีความสำคัญในระดับมาก 1 หัวข้อ ท่าน
ตั้งใจทำงานท่านจะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านความเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน.579 โดยหากแยกตามหัวข้อ ทั้ง 3 หัวข้อ มีความสำคัญในระดับมากที่สุด 2 หัวข้อ ได้แก่
การสร้างขวัญและกำลังใจย่อมเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา
กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และมีความสำคัญในระดับมาก 1 หัวข้อ คือ องค์การ
มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานในองค์การ

ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน .680 โดยหากแยกตามหัวข้อ ทั้ง 3 หัวข้อ มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับ
การยอมรับจากเพื่อนพนักงานด้วยกันทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน และมีความสำคัญในระดับมาก
2 หัวข้อ ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถลดการเกิดความหวาดวิตกเกรงกลัว
ในการทำงาน ท่านคิดว่าการยอมรับนับถือทำให้ท่านเกิดความสุขใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน .572 เมื่อแยกตามหัวข้อ การทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้
งานสำเร็จได้ อยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้เกิดความ
มั่นคงในงานมากขึ้น และการมีผลงานตามมาตรฐานขององค์การจะได้รับความมั่นคงในงาน อยู่ใน
ระดับมาก ตามลำดับ

ด้านได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน.677 โดยหากแยกตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ หากท่าน
ได้รับการยกย่องให้เกียรติช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากท่านได้รับความชื่นชมในการ

ทำงานเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และ หากท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชม ทำให้ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความพอใจในสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .694 โดยหากแยกตามหัวข้อ ทั้ง 3 หัวข้อ มีความสำคัญในระดับมาก 3 หัวข้อ ได้แก่ ในองค์การท่านการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ในองค์การสภาวะแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานดี ในที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.3.3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกร จังหวัด

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกร จังหวัด ในภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกตามหัวข้อในรายด้าน พบว่า

สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .561 หัวข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 5 หัวข้อ ได้แก่ นโยบายองค์การที่ชัดเจนช่วยให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด บรรยากาศในการทำงานช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน, การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อตกลง ทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การช่วยสร้างความสงบสุข ลดความขัดแย้ง และมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 1 หัวข้อ คือ องค์การมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน

ปัจจัยขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.519 หัวข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 9 หัวข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน, องค์การที่มีพนักงานมีอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพ องค์การที่มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความต้องการของพนักงานเป็นแรงผลักดันในการทำงาน ความขยัน ไม่ท้อถอย พัฒนาตนเองอยู่เสมอทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ การควบคุมอารมณ์ ไม่ใช้อำนาจ มีน้ำใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน, การมีเป้าหมายในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ทำให้งานประสบความสำเร็จ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2 หัวข้อ ได้แก่ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ความจงรักภักดีต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กระบวนการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .557 ซึ่งทั้ง หัวข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กระบวนการทำงานมีความสำคัญในการดำเนินงาน

ขององค์กร, การควบคุมคุณภาพในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างแผนงานกับกระบวนการทำงาน, การวางแผนทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินงานขององค์กร

1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด แสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1. ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง	ปฏิเสธ	ค่าเฉลี่ย
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง	ปฏิเสธ	ค่าเฉลี่ย
3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด		
3.1 เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	t-test
3.2 อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับบางส่วน	F-test LSD
3.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	F-test
3.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับบางส่วน	F-test LSD
3.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ	F-test LSD
4. ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด	ยอมรับ	Pearson Correlation

จากตารางที่ 5.1 สรุปสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นของความสำเร็จของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับอัตราเงินเดือน/เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีผู้บังคับบัญชา ความพอใจในการทำงาน ความนุ่มนวลและแนบเนียน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ ความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย 4.53 4.33 4.32 4.27 และ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการยกย่องนับถือ และความพอใจในสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 4.20 4.16 และ 4.06 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน สภาเกษตรกรจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และ กระบวนการ มีค่าเฉลี่ย 4.23 และ 3.34 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในภาพรวม ในระดับมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r = .821^{**}$) ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .766^{**}$) ด้านปัจจัยภายในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .824^{**}$) และ ด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .668^{**}$) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 – 35,000 บาท ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปีมากที่สุด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาในระดับสูงกว่าปริญญาโท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท รองลงมา คือ ช่วง 20,001 – 30,000 บาท ซาแบค (Zaback, 2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานบริการสาธารณะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เชื้อชาติผิวขาว อายุระหว่าง 45-54 ปี ปฏิบัติงานบริการ 0-5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมืออาชีพสำนักงาน จากเขตซัสเซ็กซ์

2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมาก และมากที่สุด ปัจจัยที่มีความสำคัญมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน การยกย่องนับถือ การยอมรับนับถือ และความพอใจในสภาพการทำงาน และปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชา การได้รับอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม ความเสมอภาค และความนุ่มนวลและแนบเนียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของอังคณา ธนาอนุภาพ พันธุ์ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยศึกษาของบริษัทรูทิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง พบว่า เพศและรายได้ที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรระยะเวลาการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพอใจในสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าใน การทำงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องนับถือ ความมุ่งมั่นและแนบเนียน ความเสมอ ภาค ความพอใจในการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชา และการได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้น เงินเดือนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของสุมาลี กฤษณโสภา และลัดดาวัลย์ สำราญ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ปริศนา พิมพ์า (2559) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอรอดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรอดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการ ทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านสภาวะ การทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

3.1.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด พบว่า ในภาพรวมระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานเกษตรจังหวัด มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับอัตราเงินเดือน/เลื่อนขั้นที่เป็นธรรม ด้านการมีผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความนุ่มนวลแบบเนียน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเสมอภาค และมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านได้รับการยกย่องนับถือ และด้านความพอใจในสภาพการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงควรมุ่งเน้นในเรื่องการยอมรับนับถือ เพิ่มขวัญและกำลังใจสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ให้พนักงานได้รับการยกย่องอาจเพิ่มการประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่มีผลงานเด่น

3.1.2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด พบว่า ในภาพรวมระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

ด้านกระบวนการ ในภาพรวมระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทั้งหมด 5 หัวข้อ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กระบวนการทำงานมีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ, การควบคุมคุณภาพในการทำงาน สอดคล้องระหว่างแผนงานกับกระบวนการทำงาน, การวางแผนทรัพยากรบุคคลในองค์การอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญในกระบวนการขององค์การ การวางแผนกระบวนการทำงาน วางแผนทรัพยากรบุคคลให้ตรงตามความสามารถ และมีการควบคุมคุณภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านปัจจัยขององค์การ ในภาพรวมระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทั้งหมด 11 หัวข้อ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 9 หัวข้อ ได้แก่

สถานที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน องค์การที่มีพนักงานมีอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพ องค์การที่มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านร่างกาย จิตใจ สติสัมปชัญญะที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน, ความต้องการของพนักงานเป็นแรงผลักดันในการทำงาน ความขยัน ไม่ทอดทิ้ง พัฒนาตนเองอยู่เสมอทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ การควบคุมอารมณ์ ไม่ใช้อำนาจ มีน้ำใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การมีเป้าหมายในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การวิเคราะห์กระบวนการ

ทำงาน การแก้ไขปัญหา ทำให้งานประสบความสำเร็จ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2 หัวข้อ ได้แก่ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ให้มากขึ้น ให้เหมาะสมสภาพพื้นที่ หรือเหมาะสมกับงาน องค์กรควรมีการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรักองค์กรมากยิ่งขึ้น

ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ในภาพรวมระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทั้งหมด 6 หัวข้อ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 5 หัวข้อ ได้แก่

นโยบายองค์กรที่ชัดเจนช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด บรรยากาศในการทำงานช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อตกลง ทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้างความสงบสุข ลดความขัดแย้ง และมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 1 หัวข้อ คือ องค์กรมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.1.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกร
จังหวัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
สภาเกษตรกรจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ด้านอายุ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม
ด้านปัจจัยขององค์กร และ ด้านกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร มี
ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นองค์กรควรให้
ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร จัด
กิจกรรมเพื่อสร้างความรักและสามัคคีกันใ้ในองค์กร

ด้านระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพใน
การทำงานในภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และ ด้านกระบวนการ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านปัจจัยขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้
ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร จัด
กิจกรรมเพื่อสร้างความรักและสามัคคีกันใ้ในองค์กร เพิ่มการควบคุมคุณภาพการทำงานให้เพิ่มมาก
ขึ้น พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่พนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้มาก เกิดจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาก จึงได้ปรับเงินเดือน ดังนั้น องค์กรจึงควรจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ปรับตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน

3.1.4 ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

ผลการหาความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มาก คือ ความนุ่มนวลและแบบเนียน รองลงมา คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความพอใจในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความเสมอภาค และข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ได้แก่ ความพอใจในสภาพการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชา การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งในทุกข้อมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น องค์กรจึงควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสร้างความเชื่อมั่นมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือ ส่งผลกับปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

3.2.2. จากผลการศึกษา เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากความคิดเห็นในด้านต่างมีโอกาสที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรต่างๆสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กรกช ธีวงศ์คำ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน :การวิเคราะห์ทอภิมาน* [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209–222.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2555). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์บูค. พอยท์.
- จิตติมา อัครดิพิพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉล่องศรี พิมลสมพงศ์. (2548). *การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว*. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี* [ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3544>
- ทิพย์สุดา เมธีพลกุล. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์กร การประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจ ลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นฤมล สุนสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. สำนักพิมพ์วันทิพย์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. สำนักพิมพ์รวมสาส์น.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. *อินดัสเตรียลเทคโนโลยีรีวิว*, 282.
<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>
- ปิยฉัตร กุลทัฬห. (2550). *การสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). *การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง*. วัฒนาพานิช.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2564). *แนวทางการศึกษาชุดวิชา สัมมนาการจัดการทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. Media Learning of Public Administration*.
https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาทั่วไป*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนั่น เถาซารี. (2550). *กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ กลไกที่ผู้บริหารองค์กรพึงพิจารณา*. *Industrial technology review*, 13(173), 130–139.
- สภาเกษตรกรจังหวัด. (2564). *ระบบบริหารงาน สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด*.
<https://www.nfc.or.th/>
- สภาเกษตรกรแห่งชาติ. (2566). *ประกาศสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ เรื่อง จำนวนสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดพึงมีในแต่ละจังหวัด และจำนวนสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดพึงมีในแต่ละอำเภอ*. <https://www.nfc.or.th/>
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สัมมา ธนินธ์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2553). *บทบาทหน้าที่ สมาชิกสภาเกษตรกร*.
<https://www.opsmoac.go.th/phetchabun-news-files-451991791802>
- สุภาวดี ปรีกษ์วงศ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน กับ ความมั่งคั่งในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุมาลี กฤษณโสภาน และลัดดาวัลย์ สำราญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ซิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). *RMUTSB Acad. J. (Humanities and Social Sciences)*, 3(1), 55–66.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 1.
- Al Haj, A. (2017). *Leadership Styles and Employee Motivation in Qatar Organizations. Walden Dissertations and Doctoral Studies.*
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3380>
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Best, J. W. (1997). *Research in Education* (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1949). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). Harper Collins.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work, 2nd ed* (pp. xv, 157). John Wiley.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood.
- Smith, J. D. (2005). Wanted: A new psychology of exemplars. *Canadian Journal of Experimental Psychology*.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row.
- Zaback, A. R. (2016). Factors that influence motivational differences and engagement among public service employees. *Wilmington University*.
- Zaleanick, A. (1958). *Motion productivity and satisfaction of workers*.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก

แบบขอหนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบขอหนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ชื่อ และ รหัสนักศึกษา : นางสาวสุพิณญา รุ่งอรุณ รหัสนักศึกษา 2653002028

เบอร์ติดต่อนักศึกษา : 083-4114915

ชื่อหัวข้อวิจัย ภาษาไทย : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล

การรับเอกสาร (โปรดระบุ)

- มารับด้วยตนเอง
- ทาง E-mail : leks.rungaroon@gmail.com
- ทางไปรษณีย์ ที่อยู่ (สำหรับจัดส่งเอกสาร) :

รายชื่อและตำแหน่งของผู้ทรงคุณวุฒิ :

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรดี สราญรมย์



ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถามในการหาประสิทธิภาพ (3 คน)
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
1.	เพศ - ชาย - หญิง	คงเดิม	1	1	1	1
2.	อายุ - ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี - 21 – 30 ปี - 31 – 40 ปี - 41 – 50 ปี - มากกว่า 50 ปี	คงเดิม	1	1	1	1
3.	สถานภาพ - โสด - สมรส - หม้าย/หย่าร้าง - ไม่ระบุ	คงเดิม	1	1	1	1
4.	ระดับการศึกษา - ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี - ปริญญาโท - สูงกว่าปริญญาโท	คงเดิม	1	1	1	1

ตอนที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
5.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน - ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท - 15,001 – 25,000 บาท - 25,001 – 35,000 บาท - 35,001 – 45,000 บาท - 45,001 บาทขึ้นไป	คงเดิม	1	1	1	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัด

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
ความมั่นคงในการทำงาน						
1.	การได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้เกิดความมั่นคงในงานมากขึ้น	คงเดิม	1	1	1	1
2.	การทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้งานสำเร็จได้	คงเดิม	1	1	0	0.6
3.	การมีผลงานตามมาตรฐานขององค์กรจะได้รับความมั่นคงในงาน	คงเดิม	1	1	1	1
ความพอใจในการทำงาน						
4.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนด	คงเดิม	1	1	1	1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
5.	หากท่านมีความพอใจในการทำงาน ย่อมทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มากขึ้น	หากท่านมีความพอใจในการ ทำงานทำให้การทำงานได้ บรรลุตามเป้าหมายมากขึ้น	1	1	1	1
6.	หากท่านมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำผลงานได้ดี	หากท่านมีความสุขในการ ทำงาน ทำให้การทำผลงาน ได้ดี	1	1	1	1
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						
7.	การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ย่อมส่งผลให้มีกำลังใจ ในการทำงาน	การมีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ส่งผลให้มี กำลังใจในการทำงาน	1	1	1	1
8.	หากพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิด ความก้าวหน้าและมีโอกาสที่ดีเข้า มาในชีวิต	คงเดิม	1	1	1	1
9.	ท่านตั้งใจทำงาน ท่านจะมีโอกาส ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	คงเดิม	1	1	1	1
การได้รับการยกย่องนับถือ						
10.	หากท่านได้รับการยกย่องให้ เกียรติ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	1	1	1	1
11.	หากท่านได้รับความชื่นชมในการ ทำงานเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	คงเดิม	1	1	1	1
12.	หากท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชม ทำให้ท่านมีความตั้งใจ ปฏิบัติงานมากขึ้น	คงเดิม	1	1	1	1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
การมีผู้บังคับบัญชา						
13.	การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถ	คงเดิม	1	1	1	1
14.	การมีผู้บังคับบัญชาที่มีน้ำใจ	คงเดิม	1	1	1	1
15.	การมีผู้บังคับบัญชาที่มี ประสิทธิภาพ	คงเดิม	1	1	1	1
การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม						
16.	เงินเดือนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	คงเดิม	1	1	1	1
17.	การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง เป็นธรรม ย่อมส่งผลดีต่อการ ปฏิบัติงาน	การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม ส่งผลดีต่อ การปฏิบัติงาน	1	1	1	1
18.	ความไม่ยุติธรรมมีความสำคัญใน ด้านจิตใจ ย่อมส่งผลต่อการ ปฏิบัติงาน	ความไม่ยุติธรรมมี ความสำคัญในด้านจิตใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
ความเสมอภาค						
19.	ความเท่าเทียมกันในการ ปฏิบัติงานในองค์การ	องค์การมีความเท่าเทียม กันในการปฏิบัติงานใน องค์การ	1	1	1	1
20.	สัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีจะทำให้เกิด ขวัญกำลังใจ	คงเดิม	1	1	1	1
21.	การสร้างขวัญและกำลังใจย่อม เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	คงเดิม	1	1	1	1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
ความนุ่มนวลและแนบเนียน						
22.	การเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ ผู้ร่วมงาน ย่อมเกิดผลดีต่อการ ปฏิบัติงาน	การเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ ผู้ร่วมงาน เกิดผลดีต่อการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1
23.	การสร้างสัมพันธภาพในการ ทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับ ผู้บังคับบัญชา	คงเดิม	1	1	1	1
24.	การชี้แนะ แนะนำ สั่งสอนอย่าง สุภาพนุ่มนวล ย่อมเกิดผลดีต่อ การปฏิบัติงาน	การชี้แนะ แนะนำ สั่งสอน อย่างสุภาพนุ่มนวล เกิด ผลดีต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
การยอมรับนับถือ						
25.	การได้รับการยอมรับจากเพื่อน พนักงานด้วยกัน ทำให้เกิดผลดี ต่อการปฏิบัติงาน	คงเดิม	1	1	1	1
26.	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน สามารถลดการเกิด ความหวาดวิตกกังวลในการ ทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
27.	ท่านคิดว่าการยอมรับนับถือทำ ให้ท่านเกิดความสุขใจ มีกำลังใจ ที่จะปฏิบัติงาน	คงเดิม	1	1	1	1
ความพอใจในสภาพการทำงาน						
28.	การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	ในองค์การท่านการมี เพื่อนร่วมงานที่ดี	1	1	1	1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
29.	สภาวะแวดล้อมของสถานที่ ปฏิบัติงานดี	ในองค์การสภาวะ แวดล้อมของสถานที่ ปฏิบัติงานดี	1	1	1	1
30.	การทำงานที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน	ในที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่อง อำนวยความสะดวกสะดวกใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
สภาเกษตรจังหวัด

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ						
31.	นโยบายขององค์การที่ชัดเจนช่วยให้การ ทำงานประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	คงเดิม	1	1	1	1
32.	องค์การมีการกำหนดทิศทาง ดำเนินงานอย่างชัดเจน	คงเดิม	1	1	1	1
33.	บรรยากาศในการทำงานช่วยสร้าง แรงบันดาลใจในการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
34.	การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อตกลง ทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ	คงเดิม	1	1	1	1
35.	วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
36.	การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรม องค์การ ช่วยสร้างความสงบสุข ลด ความขัดแย้ง	คงเดิม	1	1	1	1
ปัจจัยขององค์การ						
37.	สถานที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
38.	ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ	คงเดิม	1	1	1	1
39.	องค์การที่มีพนักงานมีอุดมการณ์ใน การพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพ การทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
40.	องค์การที่มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม ที่ดีจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
41.	ความต้องการของพนักงานเป็น แรงผลักดันในการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
42.	ความขยัน ไม่ท้อถอย พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ทำให้การทำงานประสบ ความสำเร็จ	คงเดิม	1	1	1	1
43.	ความจงรักภักดีต่อองค์การส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
44.	การควบคุมอารมณ์ ไม่ใช่อำนาจ มี น้ำใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
45.	การมีเป้าหมายในการทำงานสามารถ เพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความพยายามใน การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
46.	การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ทำให้งานประสบ ความสำเร็จ	คงเดิม	1	1	1	1
47.	การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
กระบวนการ						
48.	กระบวนการทำงานมีความสำคัญใน การดำเนินงานขององค์การ	คงเดิม	1	1	1	1
49.	การควบคุมคุณภาพในการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
50.	ความสอดคล้องระหว่างแผนงานกับ กระบวนการทำงาน	คงเดิม	1	1	1	1
51.	การวางแผนทรัพยากรบุคคลใน องค์การอย่างเป็นระบบ	คงเดิม	1	1	1	1
52.	การพัฒนาองค์ความรู้ในการ ดำเนินงานขององค์การ	คงเดิม	1	1	1	1

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			1	2	3	
1.	ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	คงเดิม	1	1	1	1



แบบสอบถามในการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกร
จังหวัด

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดในการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

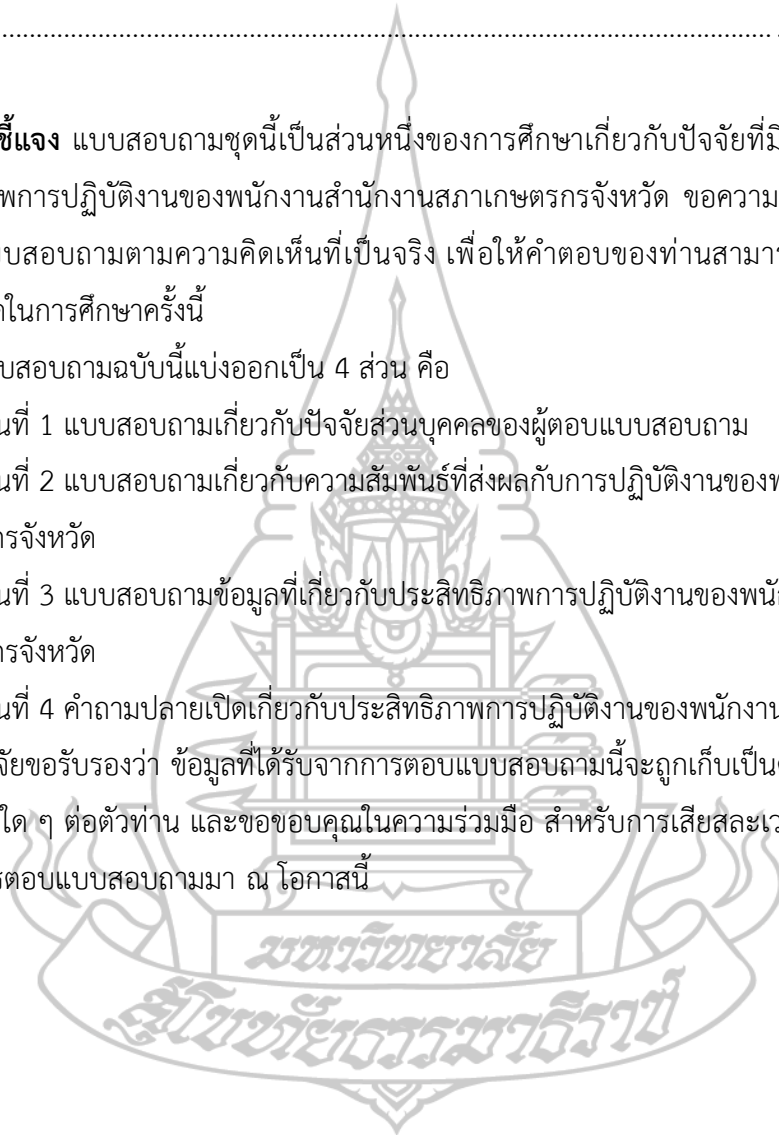
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ต่อตัวท่าน และขอขอบคุณในความร่วมมือ สำหรับการเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 2) 21 – 30 ปี
 3) 31 – 40 ปี 4) 41 – 50 ปี
 5) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส
 3) หม้าย/หย่าร้าง 4) ไม่ระบุ

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) สูงกว่าปริญญาโท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) 15,001-25,000 บาท
 3) 25,001-35,000 บาท 4) 35,001-45,000 บาท
 5) 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของ
พนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากร คือ ปัจจัยที่จูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความมั่นคงในการทำงาน					
1. การได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้เกิดความมั่นคงในงานมากขึ้น					
2. การทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถช่วยให้งานสำเร็จได้					
3. การมีผลงานตามมาตรฐานขององค์กรจะได้รับความมั่นคงในงาน					
2. ความพอใจในการทำงาน					
4. หากท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านมีความรู้ ความสามารถ จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การกำหนด					
5. หากท่านมีความพอใจในการทำงานทำให้การทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายมากขึ้น					
6. หากท่านมีความสุขในการทำงาน ทำให้การทำผลงานได้ดี					
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
7. การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน					
8. ท่านพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าและมีโอกาสที่ดีเข้ามาในชีวิต					

ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
9. ท่านตั้งใจทำงาน ท่านจะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
4. การได้รับการยกย่องนับถือ					
10. หากท่านได้รับการยกย่องให้เกียรติ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
11. หากท่านได้รับความชื่นชมในการทำงานเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
12. หากท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชม ทำให้ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น					
5. การมีผู้บังคับบัญชา					
13. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ					
14. การมีผู้บังคับบัญชาที่มึน้ำใจ					
15. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ					
6. การได้รับอัตราเงินเดือน/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม					
16. เงินเดือนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน					
17. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน					
18. ความไม่ยุติธรรมมีความสำคัญในด้านจิตใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน					
7. ความเสมอภาค					
19. องค์กรมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานในองค์กร					
20. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ					
21. การสร้างขวัญและกำลังใจย่อมเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน					
22. การเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้ร่วมงาน เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน					
23. การสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา					

ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
24. การชี้แนะ แนะนำ สั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน					
25. การยอมรับนับถือ					
25. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงานด้วยกัน ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน					
26. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถลดการเกิดความหวาดวิตกเกรงกลัวในการทำงาน					
27. ท่านคิดว่าการยอมรับนับถือทำให้ท่านเกิดความสุขใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน					
26. ความพอใจในสภาพการทำงาน					
28. ในองค์การท่านการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี					
29. ในองค์การสภาวะแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานดี					
30. ในที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดในความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร					
31. นโยบายขององค์กรที่ชัดเจนช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
32. องค์กรมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
33. บรรยากาศในการทำงานช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน					
34. การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อตกลง ทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ					
35. วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน					
36. การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ช่วยสร้างความสงบสุข ลดความขัดแย้ง					
2. ปัจจัยขององค์กร					
37. สถานที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
38. ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ					
39. องค์กรที่มีพนักงานมีอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพ					
40. องค์กรที่มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน					
41. ความต้องการของพนักงานเป็นแรงผลักดันในการทำงาน					
42. ความขยัน ไม่ท้อถอย พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
43. ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน					
44. การควบคุมอารมณ์ ไม่ใช่อำนาจ มีน้ำใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน					
45. การมีเป้าหมายในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน					

ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
46. การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
47. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
3. กระบวนการ					
48. กระบวนการทำงานมีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร					
49. การควบคุมคุณภาพในการทำงาน					
50. ความสอดคล้องระหว่างแผนงานกับกระบวนการทำงาน					
51. การวางแผนทรัพยากรบุคคลในองค์การอย่างเป็นระบบ					
52. การพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินงานขององค์กร					

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวสุพินญา รุ่งอรุณ
วัน เดือน ปี เกิด	10 สิงหาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	69/31 ม.8 ต.สามกอ อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปี 2544
ประวัติการทำงาน	สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนยุทธศาสตร์การเกษตร

