

**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา**
**Motivations Affecting the Work Performance
of Local Government Employees in Songkhla Province**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีครอนบาคกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.888 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจ อยู่ระดับมาก และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา โดยแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน , ประสิทธิภาพในการทำงาน , พนักงานส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine work motivation and job performance, (2) compare differences in job performance based on personal factors, and (3) investigate the influence of motivation on the job performance of local administrative employees in Songkhla Province. Data were collected from a sample of 400 participants. The research instrument was tested for content validity and reliability using Cronbach's alpha with a pilot group of 30 participants, yielding a reliability coefficient of 0.888. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, namely t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that work motivation was at a high level, while overall work performance was at the highest level. Work motivation significantly influenced work performance, with the need for affiliation being the most influential factor.

Keywords: work motivation, work performance, local government employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นกำหนดแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพจริงของพื้นที่ ส่งผลให้การใช้ทรัพยากร งบประมาณ และการให้บริการสาธารณะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากกระจายอยู่ครบทุกอำเภอ ทำหน้าที่ดูแลโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม สุวีถีการสังคม และความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่

มีข้อจำกัดด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น ความล่าช้าของโครงการสาธารณะ การใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่า รวมถึงการติดตามผลการให้บริการไม่ต่อเนื่อง ซึ่งกระทบต่อคุณภาพการบริการและความเชื่อมั่น ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถตอบสนองภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นยังเผชิญข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในสายงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบการประเมินผล ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดแรงจูงใจและกระทบต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน ERG ของ Alderfer (สมพงษ์ เกษมสิน 2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการทำงานของบุคลากร โดยทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดความตั้งใจ ทুমเท และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ แรงจูงใจที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และคุณภาพของงาน อีกทั้งส่งเสริมทัศนคติที่ดี ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาการขาดงานและการลาออก

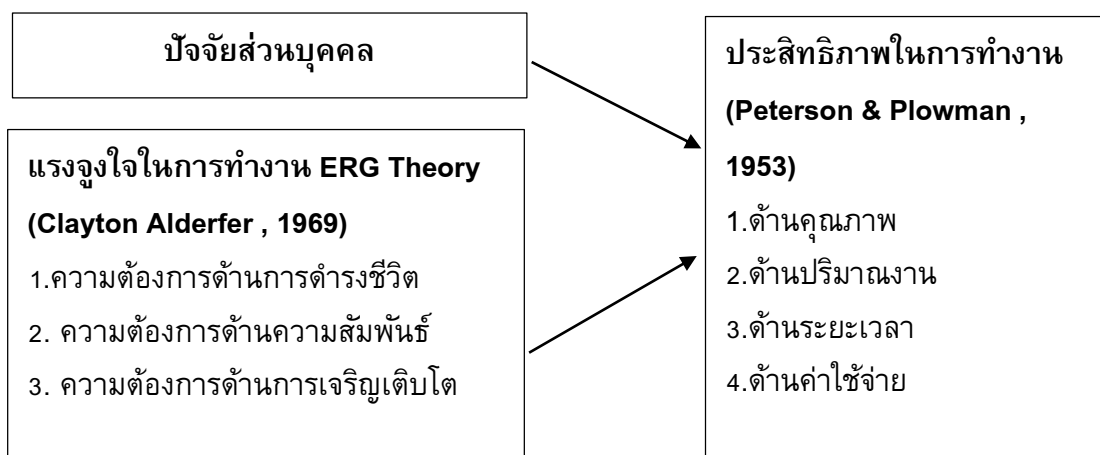
ประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson & Plowman (ธัญญรัตน์ สาริกา 2566) กล่าวว่า วั้ว่า ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร เช่น เวลา ค่าใช้จ่าย และวัสดุอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ แนวคิดของประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลา และ ค่าใช้จ่าย เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนความสามารถในการทำงานของบุคลากรและคุณภาพของการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ซึ่งให้เห็นว่าแรงจูงใจทั้งด้านเนื้อหาและปัจจัยคำจุนสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 37.4 โดยเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่เสริมแรงจูงใจและศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปิโยรส หงษ์ทอง (2566) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนกลาง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุน แรงจูงใจอธิบายประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร ลักษณะงาน ความมั่นคงในอาชีพ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดระบบงานที่มั่นคง โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ มีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐอย่างชัดเจน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาดังนี้ ตัวแปรต้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ERG ตามแนวคิดของ Clayton Alderfer (1969) ขณะที่ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา จำนวน 4,658 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2568) (ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2568) กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง (Taro Yamane, 1976) สุ่มตัวอย่างโดย 1) วิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ แบ่งประเภทตามรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น 2) วิธีการกำหนดตามสัดส่วนของประชากร 3) วิธีสุ่มแบบอาศัยความสะดวก โดยจะทำแบบสอบถามโดยใช้ Google Form แล้วแจก Link และ QR Code ให้กลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวนที่กำหนดไว้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง ส.ค.-ธ.ค. 2568

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบ checklist สืบหาข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านแรงจูงใจในการทำงาน = 0.758 และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน = 0.825 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และ F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.50) อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 42.25) การศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 57.50) รายได้เฉลี่ย 35,001-45,000 บาท (ร้อยละ 38.75) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 57.25) อายุงาน มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 73.75) สังกัดเทศบาลตำบล (ร้อยละ 26.75) และตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (ร้อยละ 35.50)

ตาราง 1 แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.05	0.74	มีแรงจูงใจระดับมาก
ด้านความต้องการสัมพันธ์	3.84	0.72	มีแรงจูงใจระดับมาก
ด้านความต้องการเจริญเติบโต	3.86	0.75	มีแรงจูงใจระดับมาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.92	0.74	มีแรงจูงใจระดับมาก
ด้านคุณภาพงาน	4.37	0.63	มีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.12	0.68	มีประสิทธิภาพระดับมาก
ด้านระยะเวลา	4.17	0.69	มีประสิทธิภาพระดับมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.33	0.65	มีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	4.25	0.66	มีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.74) และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านความต้องการดำรงชีวิต ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.74) รองลงมาด้านความต้องการเจริญเติบโต ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.75) และ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.66) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.63) ลำดับถัดมา ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.65) ด้านระยะเวลา ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.69) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-0.57	0.88	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	21.23	0.00*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	15.65	0.00*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	25.22	0.00*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	13.57	0.00*	แตกต่างกัน
ประเภทอปท.ที่สังกัด	14.76	0.00*	แตกต่างกัน
อายุงาน	14.49	0.00*	แตกต่างกัน
ประเภทตำแหน่ง	20.55	0.00*	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา (ตาราง 2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

อายุ	Mean	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	
		บริบูรณ์				
		3.85	4.09	4.03	4.53	
ไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์	3.85	-	-0.24*	-0.45*	-0.68*	
31-40 ปี	4.09	-	-	-0.21*	-0.44*	
41-50 ปี	4.03	-	-	-	-0.23*	
51-60 ปี	4.53	-	-	-	-	
ระดับการศึกษา	Mean	ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท/สูงกว่า	
		4.63	3.70	4.19	4.41	
ปวช.	4.63	-	0.93*	0.44	0.22	
อนุปริญญา/ปวส.	3.70	-	-	-0.49*	-0.71*	
ปริญญาตรี	4.19	-	-	-	-0.22*	
ปริญญาโท/สูงกว่า	4.41	-	-	-	-	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	น้อยกว่า 25,000 บาท	25,000-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท	
		3.93	4.15	4.35	4.55	
น้อยกว่า 25,000 บาท	3.93	-	-0.22*	-0.43*	-0.62*	
25,000-35,000 บาท	4.15	-	-	-0.20*	-0.39*	
35,001-45,000 บาท	4.35	-	-	-	-0.19*	
มากกว่า 45,000 บาท	4.55	-	-	-	-	
สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง		
		4.08	4.34	4.25		
โสด	4.08	-	-0.25*	-0.37*		
สมรส	4.34	-	-	0.12*		
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.25	-	-	-		
ประเภทอปท.สังกัด	Mean	อบจ.	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	อบต.
		3.79	4.21	4.28	4.42	4.27
อบจ.	3.79	-	-0.42*	-0.49*	-0.63*	-0.47*
เทศบาลนคร	4.21	-	-	-0.72	-0.21*	-0.06
เทศบาลเมือง	4.28	-	-	-	-0.14*	0.02
เทศบาลตำบล	4.42	-	-	-	-	0.15*
อบต.	4.27	-	-	-	-	-

อายุงาน	Mean	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.93	3.94	4.06	4.34
น้อยกว่า 1 ปี	3.93	-	-0.01	-0.14	-0.41*
1 – 5 ปี	3.94	-	-	-0.12	-0.40*
6 - 10 ปี	4.06	-	-	-	-0.28*
10 ปีขึ้นไป	4.34	-	-	-	-

ประเภทตำแหน่ง	Mean	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น
		3.94	4.19	4.33	4.61
ทั่วไป	3.94	-	-0.24*	-0.38*	-0.66*
วิชาการ	4.19	-	-	-0.14*	-0.42*
อำนวยการท้องถิ่น	4.33	-	-	-	-0.28*
บริหารท้องถิ่น	4.61	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา ที่มีอายุ 51–60 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า กลุ่มอายุ 41–50 ปี ,อายุ 31–40 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์ โดยมีผลต่าง 0.68 ,0.44 และ 0.23 ตามลำดับ นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า กลุ่มอายุ 31–40 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ โดยมีผลต่าง 0.45 และ 0.21 ตามลำดับ ขณะเดียวกัน พนักงานที่มีอายุ 31–40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานอายุไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ โดยมีผลต่าง 0.24

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ,อนุปริญญาหรือปวส. โดยมีผลต่าง 0.71 และ 0.22 ตามลำดับ นอกจากนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า ระดับศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. โดยมีผลต่าง 0.49 ขณะเดียวกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวช. มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่าระดับการศึกษานุปริญญาหรือปวส. โดยมีผลต่าง 0.93

ด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่ารายได้ 35,001-45,000 ,รายได้ 25,000-35,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่าง 0.62, 0.39 และ 0.19 ตามลำดับ นอกจากนี้ พนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า รายได้ 25,000–35,000 บาท ,รายได้น้อยกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่าง 0.43 และ 0.20 ตามลำดับ ขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 25,000–35,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า รายได้น้อยกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่าง 0.22

ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า สถานภาพโสด โดยมีผลต่าง 0.25 และพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด โดยมีผลต่าง 0.37

ด้านอุปท.ที่สังกัด พบว่า พนักงานที่สังกัดเทศบาลตำบลมีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด โดยมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอบจ.,เทศบาลนคร ,อบต. และเทศบาลเมือง โดยมีผลต่าง 0.63 ,0.21,0.15 และ 0.14 ตามลำดับ รองลงมาเทศบาลเมือง มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอบจ.โดยมีผลต่าง 0.49 ขณะที่ เทศบาลนคร มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอบจ. โดยค่าผลต่าง 0.42 นอกจากนี้ อบต. มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอบจ.โดยมีผลต่าง 0.47

ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ,อายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่าง 0.41 , 0.40 และ 0.28 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่ง พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารท้องถิ่น มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ,ตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งทั่วไป โดยมีผลต่าง 0.66 , 0.42 และ 0.28 ตามลำดับ นอกจากนี้ ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งทั่วไป โดยมีผลต่าง 0.38 และ 0.14 ตามลำดับ ขณะที่ ตำแหน่งวิชาการ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าตำแหน่งทั่วไป โดยมีผลต่าง 0.24

ตาราง 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.495		11.057	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต (X_1)	0.237	0.257	5.658	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2)	0.248	0.298	5.206	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการเจริญเติบโต (X_3)	0.217	0.272	4.912	0.000*
$R^2 = 0.535$, Adjusted $R^2 = 0.531$, $F = 151.718$, Sig = 0.000*				
$Y_T = 1.495 + 0.237X_1 + 0.248X_2 + 0.217X_3$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐาน 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา ตามตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 53.50 ($R^2 = 0.535$) จากสมการที่ Y_T สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญเติบโต ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยแรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.237 แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.248 แรงจูงใจด้านความต้องการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.217 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยถือว่าตัวแปรอื่นคงที่

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญเติบโต สะท้อนให้เห็นว่าความมั่นคงในอาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ควบคู่กับการมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ERG ของ Alderfer ซึ่งอธิบายว่าความต้องการด้านดำรงชีวิตและความสัมพันธ์เป็นแรงผลักดันหลักในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของระบบราชการที่มีข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพร่วิไล จันทรบุญญ และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG ในด้านการต้องการเพื่อดำรงอยู่และความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นปัจจัยมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัด สงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านคุณภาพงานและค่าใช้จ่ายที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง สะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง คุ่มค่า และสอดคล้องกับข้อกำหนดของภาครัฐ ขณะที่ด้านระยะเวลาและปริมาณงานแม้อยู่ในระดับรองลงมาแต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลจากขั้นตอนการทำงานราชการที่มีหลายกระบวนการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับ Peterson & Plowman ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาภาวี เรืองรุ่ง (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ที่พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน แสดงให้เห็นเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมาย

3. จากสมมติฐาน 1 พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา ที่มี อายุมาก มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงาน ความชำนาญในหน้าที่ และความเข้าใจระบบราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความถูกต้อง คุณภาพงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ผลดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดที่ว่าประสบการณ์สะสมช่วยพัฒนาศักยภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มช่วงที่มีอายุน้อยกว่าอย่างชัดเจน

พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า สะท้อนว่าการศึกษเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์งาน ตีความกฎหมาย วางแผนงาน และใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ที่มองว่าการศึกษาเป็นพื้นฐานของความสามารถ

ในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผกาทิพย์ ล้ำสันเทียะ และ รัชฎีพรวิทย์ รัตน์พงศ์พร (2567) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความรู้และทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้มากกว่า

พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้สูง มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า สะท้อนว่ารายได้หรือผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความทุ่มเทและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ อัญญาชิตา ภัทรศิริวิรัชยา (2564) ที่พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีสถานภาพสมรส มีแนวโน้มแสดงประสิทธิภาพสูงกว่าพนักงานที่ยังโสดและหย่าร้าง/แยกกันอยู่ สะท้อนว่าสถานภาพครอบครัวมีส่วนเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจและความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวมลลีสี สิทธิภูมิ (2565) พบว่า สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มโสดหรือหย่าร้าง

พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดเทศบาลตำบลมีแนวโน้มแสดงประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า สะท้อนว่าโครงสร้างองค์กรที่มีขนาดไม่ใหญ่ ลำดับชั้นการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน และความใกล้ชิดกับประชาชน ช่วยเอื้อต่อการตัดสินใจ การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดโครงสร้างองค์กรที่ระบุว่าองค์กรที่มีความคล่องตัวสูงมักมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ขจรเจริญ. (2562). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก โดยใช้ความกะทัดรัดและความใกล้ชิดประชาชนให้บริการที่รวดเร็วและตอบโต้ทันทีที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุงานสูง มีแนวโน้มแสดงประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มอายุงานน้อยกว่า สะท้อนว่าอายุงานเป็นตัวชี้ประสมการณ์ ความชำนาญ และความเข้าใจในระบบราชการ ซึ่งช่วยลดความผิดพลาด เพิ่มความถูกต้อง และเสริมความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตพล ณ พัทลุง (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด

พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งบริหารมีแนวโน้มแสดงประสิทธิภาพสูงกว่าระดับปฏิบัติการ สะท้อนว่าบทบาทหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบที่สูงกว่าช่วยเอื้อต่อการวางแผน การบริหารทรัพยากร และการกำกับติดตามงาน ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดบทบาทหน้าที่ในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายงานบริหาร มี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. จากสมมติฐาน 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านความต้องการดำรงชีวิตลดความกังวลด้านเศรษฐกิจและช่วยให้บุคลากรสามารถทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ERG และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ ชูพันธ์และคณะ (2565) ที่ยืนยันว่าปัจจัยด้านการดำรงชีวิตเป็นแรงจูงใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากลักษณะงานของท้องถิ่นต้องประสานงานระหว่างหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณัน ประทุมวัน (2562) ที่พบว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ด้านความต้องการเจริญเติบโต พบว่าโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน เนื่องจากช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิด ERG และผลการศึกษาของพัชรี จ้าวไข่น้ำ (2567) ที่ชี้ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านความต้องการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ และความเจริญเติบโต ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่ง และอุปท.สังกัด ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่น ควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจดำเนินการดังนี้ (1) พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกิจกรรมสร้างทีม (3) สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร เปิดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพและยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น (4) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดและยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปจังหวัดอื่น และศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและอธิบายผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพล ณ พัทลุง, และ ปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์วิชัย. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9 (1), 218–233.
- จักรี ขอบเจริญ. (2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (Research report). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นวมลลีสัทธิมิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิโยรส หงส์ทอง. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนกลาง (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ผกาทิพย์ ล้ำสันเทียะ, และ ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร. (2567). วัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี. *วารสารลวะศรี*, 8(1), 27–44.
- ผกาพันธุ์ ชูพันธุ์, ภาคมน หลีแห่ง, สุชนียา อำนาคศิลป์กุล, และ นวิทย์ เอ็มเอก. (2565). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 2*.
- พัชรี จำวไข่น้ำ. (2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.

- พฤษสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แพรววิไล จันท์บุญ, และ กล้าหาญ ณ นาน. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ: กรณีศึกษาสำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 9–16.
- วรรณ ประทุมวัน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญญาชิสรา ภัทศิริวิรัชยา. (2564). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(2), 333–344.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 243–254.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.