

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล

**Motivation Affecting the Work Performance of Local Government**

**Officials: A Case Study of Local Administrative Organizations in Satun  
Province**

อิสมาแอล อาดำ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี ERG และประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดสตูล จำนวน 350 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.99 ตามลำดับ) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอื่นไม่แตกต่าง และแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 34.50 ( $R^2 = 0.345$ )

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ทฤษฎี ERG, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ABSTRACT**

This research entitled Motivation Affecting Work Performance of Local Government Officers: A Case Study of Local Administrative Organizations in Satun

Province aimed to (1) examine the level of work motivation and work performance of local government officers in Satun Province, (2) compare work performance based on different personal factors, and (3) investigate the influence of motivation on work performance. The conceptual framework was based on Alderfer's ERG theory, including existence needs, relatedness needs, and growth needs, and work performance in four dimensions: quality, quantity, time, and cost. This study employed a quantitative research design. Data were collected from 350 local government officers in Satun Province using questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis at the .05 level of significance. The findings revealed that overall work motivation and overall work performance were at a high level (mean = 3.77 and 3.99, respectively). The hypothesis testing indicated that age, marital status, and length of service significantly affected work performance, whereas other personal factors showed no significant differences. Furthermore, work motivation had a positive influence on work performance and could explain 34.50% of the variance ( $R^2 = 0.345$ ).

**Keywords:** Work Motivation, Work Performance, ERG Theory, Local Government Officers, Local Administrative Organizations

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิภาพ ตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐ คือ บุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553) ในระดับพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนและเข้าใจบริบทเชิงพื้นที่อย่างแท้จริง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด จังหวัดสตูลมีพื้นที่ประมาณ 2,807.52 ตารางกิโลเมตร มีประชากรรวมทั้งสิ้น 324,747 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 36 ตำบล โดยมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 7 แห่ง และองค์การบริหาร

ส่วนตำบล 34 แห่ง (สำนักงานจังหวัดสตูล, 2568) ซึ่งปัญหาที่พบเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล คือเรื่องของการทุจริต หรือการดำเนินการโครงการที่ล่าช้าจนทำให้เกิดความเสียหายหลาย ๆ ด้านต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ผลงานที่ได้ไม่มีมาตรฐาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ยังพบว่ามีควมบกพร่องในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากโครงการก่อสร้างบางโครงการที่ล่าช้า และไม่มีความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณของรัฐตัวอย่างเช่น โครงการก่อสร้างอาคารศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ในเขตอำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ซึ่งเริ่มก่อสร้างมาแล้วกว่า 6 ปี ใช้งบประมาณกว่า 29 ล้านบาท แต่จนถึงปัจจุบันยังไม่แล้วเสร็จและไม่สามารถเปิดให้บริการได้ อีกทั้งยังมีการอนุมัติโครงการเพิ่มเติม เช่น โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีต ลานจอดรถ กำแพงกันดิน และปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยใช้งบประมาณเพิ่มอีก 12,990,000 บาท ทั้งที่โครงการเดิมยังไม่แล้วเสร็จ ส่งผลกระทบต่อการใช้ประโยชน์สาธารณะ และการส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ (ข่าวสด, 2566) นอกจากนี้ยังมี โครงการก่อสร้างถนนลาดยางสายบ้านควนเก - อุโตเจริญ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ซึ่งก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อปี พ.ศ. 2564 ใช้งบประมาณกว่า 29.6 ล้านบาท แต่ปัจจุบันถนนมีสภาพเป็นหลุมบ่อ หยุต และยุบตัว (ข่าวออนไลน์ 7HD, 2566) ส่งผลให้การใช้งบประมาณที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดปัญหาด้านความปลอดภัยในการสัญจร จากตัวอย่างดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการขาดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อการจัดการงบประมาณ การบริหารโครงการ และคุณภาพในการให้บริการประชาชนในจังหวัดสตูล

ปัจจุบันข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูลประสบปัญหาด้านแรงจูงใจจากหลายปัจจัย โดยหนึ่งในสาเหตุสำคัญคือ ความไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ส่วนใหญ่เลือกไม่จัดสรรเงินโบนัสหรือเงินรางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้ว่าจะทำผลงานตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยสาเหตุหลักมาจากเรื่องงบประมาณที่จำกัด อีกประเด็นที่สำคัญคือ ความไม่มั่นคงในอาชีพ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาการทุจริตเกี่ยวกับการใช้งบประมาณของรัฐ ทำให้บุคลากรเกิดความกังวลในความมั่นคงของอาชีพรับราชการ ส่งผลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล บางรายเลือกโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น หรือลาออกก่อนครบอายุราชการ ปัจจัยทั้งหมดนี้ทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ขาดแรงจูงใจและขาดปัจจัยกระตุ้นในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

จังหวัดสตูล สามารถกำหนดแนวทาง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจน กำหนดมาตรการส่งเสริมแรงจูงใจให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล บรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนด สามารถใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และลดระยะเวลาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

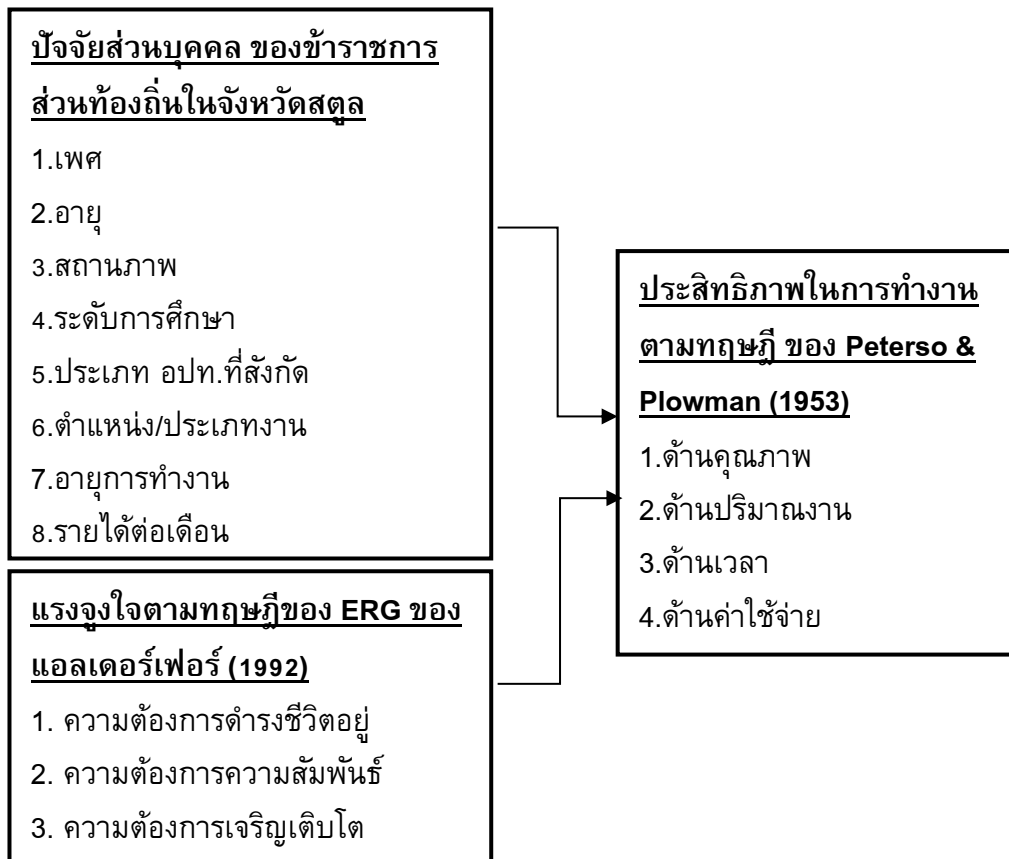
**แรงจูงใจในการทำงาน** แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความ พยายามและแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน McShane and Glinow (2016 อ้างถึงใน กรรณก พรประดิษฐ์, 2562) อธิบายว่า แรงจูงใจเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและ ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ค่านิยม อารมณ์ ทัศนคติ และความเชื่อ ถ้า ปัจจัยใดที่มีการลดลงส่งผลให้ประสิทธิภาพนั้นลดลง ตามไปด้วย

Alderfer (1992) ได้เสนอทฤษฎี ERG ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Existence Needs) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคง (2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เช่น การได้รับการ ยอมรับและความผูกพันในองค์กร และ (3) ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth Needs) เช่น ความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพตนเอง สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็น พลังขับเคลื่อนทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพยายาม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร

**ประสิทธิภาพในการทำงาน** Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน สิริรักษา ทาระ นันต์, 2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน และสร้างความพึงพอใจ (2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณผลงานเหมาะสมตามเป้าหมาย (3) เวลา (Time) คือ ความ รวดเร็วและทันกำหนด (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความสูญเสีย

ชาญชัย ประเสริฐสังข์ (2562) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ปริมาณ ระยะเวลา และคุ่มค่าต่อต้นทุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล
2. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล จำนวน 1,214 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 42 แห่ง (กรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น, 2568) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้จำนวน 301 คน และเก็บข้อมูลจริง 350 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิตามประเภทองค์กร (อบจ., เทศบาล, อบต.) แบบสัดส่วน (Proportional Sampling) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms โดยใช้วิธีสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling)

**เครื่องมือการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2-3 แรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎี ERG 3 ด้าน และประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t-test สำหรับตัวแปรเพศ ใช้ One-way ANOVA (F-test) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ วิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล จำนวน 350 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.4) อายุ 41–50 ปี (ร้อยละ 53.4) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 68.9) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 70.9) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ร้อยละ 67.7) ประเภทสายงานวิชาการ (ร้อยละ 53.4) อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 75.1) และมีรายได้ 35,001–45,000 บาท (ร้อยละ 32.9)

## ตาราง 1 ระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต	3.65	0.69	ระดับมาก
ความต้องการความสัมพันธ์	3.93	0.59	ระดับมาก
ความต้องการความเจริญเติบโต	3.74	0.72	ระดับมาก
<b>แรงจูงใจโดยรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.67</b>	<b>ระดับมาก</b>

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.13	0.51	ระดับมาก
ด้านปริมาณของงาน	3.85	0.68	ระดับมาก
ด้านระยะเวลา	4.09	0.54	ระดับมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.89	0.62	ระดับมาก
<b>ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.59</b>	<b>ระดับมาก</b>

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.77$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการความสัมพันธ (  $\bar{X}=3.93$ ) รองลงมาคือ ความต้องการความเจริญเติบโต (  $\bar{X}=3.74$ ) และความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต (  $\bar{X}=3.65$ ) สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (  $\bar{X}=3.99$ ) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (  $\bar{X}=4.13$ ) ด้านระยะเวลา (  $\bar{X}=4.09$ ) ด้านค่าใช้จ่าย (  $\bar{X}=3.89$ ) และด้านปริมาณของงาน (  $\bar{X}=3.85$ )

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	-0.679	0.498	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	3.979	0.008*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	9.079	<.001*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	2.280	0.104	ไม่แตกต่างกัน
ประเภท อปท.	1.446	0.237	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่ง/ประเภทงาน	0.946	0.418	ไม่แตกต่างกัน
อายุการทำงาน	5.636	<.001*	แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	1.154	0.327	ไม่แตกต่างกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันตามอายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 31–60 ปี มีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี กลุ่มสถานภาพสมรส มี

ประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มโสด และ กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

### ตาราง 3 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.968	-	14.746	<.001
ความต้องการพื้นฐาน (X1)	-0.037	-0.055	-0.963	0.336
ความต้องการความสัมพันธ์ (X2)	0.407	0.516	9.036	<.001*
ความต้องการความเจริญเติบโต (X3)	0.148	0.230	4.198	<.001*

$R^2 = 0.345$ , Adjusted  $R^2 = 0.343$ ,  $F = 183.14$ , Sig. < .001

สมการถดถอยคือ  $YT = 1.968 + 0.407X2 + 0.148X3$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 34.5 โดยแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญเติบโต มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสตูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความต้องการความเจริญเติบโต และความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต สะท้อนให้เห็นว่าบริบทการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการประสานงานกับประชาชน ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ที่อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการด้านความสัมพันธ์และการเติบโตควบคู่กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎัญพัฒน์ โชติววรรณะสิริ (2566) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นในระดับสูง

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และปริมาณงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับความถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐานทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดระบบราชการของ Weber (1947) ที่เน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเป็น

ระบบ และสอดคล้องกับงานของ ซีระสา อยูโต (2565) ที่พบว่าคุณภาพงานเป็นมิติที่โดดเด่นที่สุดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาครัฐ

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มที่มีอายุและอายุงานมากกว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่า ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดทฤษฎีมนุษย์ (Schultz, 1961; Becker, 1964) ที่ระบุว่า ความรู้และทักษะจะสะสมเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ประเภทองค์กร ตำแหน่งงาน และรายได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าระบบราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างเป็นแบบแผนเดียวกัน

สุดท้าย แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความต้องการความสัมพันธ์และความเจริญเติบโต ขณะที่ความต้องการพื้นฐานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องจากความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองในระดับเพียงพอแล้วตามระบบสวัสดิการภาครัฐ ผลดังกล่าวสอดคล้องโดยตรงกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ซึ่งอธิบายว่าความต้องการระดับสูงจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุงานสูงซึ่งมีความเชี่ยวชาญและต้องการการยอมรับและเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กรโดยให้ข้าราชการที่มีประสบการณ์สูง อายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคนิคการแก้ไขปัญหาแก่ข้าราชการรุ่นใหม่ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง รวมถึงการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด เนื่องจากพบว่าเป็นจุดที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในด้านความสัมพันธ์ การปรับปรุงสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่นการประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นในที่ประชุมประจำเดือน หรือการยืดหยุ่นเวลาทำงานสำหรับผู้ที่มีภาระครอบครัว เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจด้านการดำรงชีวิตที่นอกเหนือจากเงินเดือน

2. จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ

เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพราชการ การดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และมอบหมายงานที่ทำหาย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจ สร้างประสบการณ์ สร้างความชำนาญในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล จัดกิจกรรมโครงการเชิงนวัตกรรมท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอความคิด ออกแบบแนวคิด ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เช่นคิดไอเดียใหม่ๆ ในการให้บริการประชาชน โดยผลสำเร็จวัดจากความพึงพอใจของผู้รับบริการ และให้รางวัลประกาศเกียรติคุณสำหรับแนวคิดที่ได้รับผลตอบรับที่พอใจ พร้อมทั้งพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนสร้างความมั่นใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

3. จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพงานด้านคุณภาพของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะการตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งมอบแต่ ด้านปริมาณของงาน กลับมีประสิทธิภพน้อยที่สุดโดยเฉพาะความสามารถในการทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล นำระบบโปรแกรมการบริหารจัดการอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน รวดเร็วขึ้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่เข้าช่วยลดขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น เพื่อให้ได้มาตรฐานคุณภาพงานในระดับที่ต้องการ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและน้อยลง

4. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ควรนำความแตกต่างด้านอายุและสถานภาพมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล โดยในด้านอายุ ควรให้ข้าราชการที่มีอายุงานมากได้ถ่ายทอดประสบการณ์แก่คนรุ่นใหม่ ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมทักษะทางดิจิทัลให้กับกลุ่มที่มีอายุมาก เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน ส่วนในด้านสถานภาพ องค์กรควรพิจารณาสวัสดิการ และรูปแบบการทำงานที่เอื้อต่อภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ต่างกัน เช่น การสนับสนุนสวัสดิการที่ตอบโจทย์ผู้ที่มีภาระทางครอบครัว เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งจะช่วยลดความกังวลและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป**

จากผลการวิจัยเรื่องเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสตูล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นความต้องการพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อหาเหตุผลเชิงลึกว่าทำไมปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในทำงาน

2. ควรขยายพื้นที่การศึกษาริวิจัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ เช่น จังหวัดใกล้เคียง หรือในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยทางวัฒนธรรม บริบทของชุมชน เมืองและชนบท หรือสภาพภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

### บรรณานุกรม

- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ข่าวสด. (2566, 12 มิถุนายน). *ร้องสอบโครงการก่อสร้างอาคารศูนย์บริการนักท่องเที่ยว อ.ควนโดน จ.สตูล ลง 29 ล้าน 6 ปีไม่เสร็จ*. สืบค้น 9 กันยายน 2568, จาก <https://www.khaosod.co.th/home>
- ข่าวออนไลน์ 7HD. (2566). *ชาวบ้านร้องถนนลาดยางสายบ้านควนเก – อุ้ไตเจริญ พังเสียหาย หลังสร้างเสร็จไม่นาน*. สืบค้น 9 กันยายน 2568, จาก <https://news.ch7.com/detail/653112>
- ชาญชัย ประเสริฐสังข์. 2562. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จของบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธัญญพัฒน์ โชติวรรณนะสิริ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 87.
- ธีระสา อยู่โต. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). *ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่). คลังปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human need. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.

- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Irwin.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). Oxford University Press.