

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร  
ภาครัฐในจังหวัดตรัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง  
**Work Motivation Affecting the Organizational Commitment of  
Public Personnel in Trang Province: A Case Study of Trang  
Provincial Administrative Organization.**

สุพรรณิณี ยะกุ่มอ

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาครัฐจังหวัดตรัง 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในภาครัฐจังหวัดตรัง วิธีการดำเนินวิจัย มีประชากรจำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลในรูปความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ (One-way ANOVA) และการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่าเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุดคือร้อยละ 51.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดคือร้อยละ 74.1 สถานภาพสมรส มากที่สุดคือร้อยละ 48.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เฉพาะในองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง) 1-5 ปี มากที่สุดคือร้อยละ 51.1 รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มากที่สุดคือร้อยละ 50.5 และภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดตรังมากที่สุดคือร้อยละ 94.6 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ภาพรวม

และรายด้าน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวม ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.40, S.D 0.648 และรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  4.44 , S.D 0.640 และด้านความลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.38, S.D 0.645 น้อยสุด ตามลำดับ ด้านปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.45, S.D 0.595 และรายด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  4.52, S.D 0.529 และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.40, S.D 0.510 น้อยสุด

ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.48, S.D 0.613 และรายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  4.50 , S.D 0.575 และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.47, S.D 0.642 น้อยสุด ตามลำดับ

## **Abstract**

Title: Work Motivation Affecting Organizational Commitment of Public Sector Personnel in Trang Province: A Case Study of Trang Provincial Administrative Organization  
The objectives of this study were: 1) to investigate work motivation factors affecting organizational commitment among civil servants under the Trang Provincial Administrative Organization; 2) to examine the level of organizational commitment; and 3) to explore the work motivation of public sector personnel in Trang Province. The population consisted of 186 individuals. Data were collected via questionnaires and analyzed using statistical software. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed, while inferential statistics included t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results of the personal data analysis revealed that the majority of respondents were female (54.3%), aged between 31–40 years (51.1%), held a bachelor's degree (74.1%), and were married (48.4%). Most had been working at the Trang Provincial Administrative Organization for 1–5 years (51.1%), earned a monthly income between 15,001–25,000 Baht (50.5%), and were natives of Trang Province (94.6%). Regarding work motivation, the overall

mean for Motivation Factors was high ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.648). When categorized by dimension, "Career Advancement" had the highest mean ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.640), while the "Nature of Work" had the lowest ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.645). For Hygiene Factors, the overall mean was also high ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.595), with "Occupational Status" being the highest-rated dimension ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.529) and "Supervision" being the lowest ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.510). In terms of Organizational Commitment, the overall results showed a high level ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = 0.613). The highest-rated dimension was "Organizational Loyalty" ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.575), while the "Desire to Remain with the Organization" had the lowest mean ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = 0.642).

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานภาครัฐเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ แผนงาน และนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผล หากหน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ย่อมก่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือขาดความผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลโดยตรงต่อความล่าช้า การขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนปัญหาความไม่พึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของรัฐ

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นกลไกทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยทั่วไปแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นสองลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความภูมิใจในผลงาน ความรู้สึกท้าทาย การได้ใช้ความสามารถและโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากหน่วยงานสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความทุ่มเทต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ก็ถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้ครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์ ความจงรักภักดี และความปรารถนาที่จะคงอยู่และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักแสดงพฤติกรรมที่เกินกว่าหน้าที่ เช่น การอุทิศตน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร ความผูกพันจึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

บริบทของการบริหารภาครัฐไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญความท้าทายที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน การแข่งขันกับภาคเอกชนในการดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ ตลอดจนแรงกดดันจากความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการการบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว และโปร่งใสมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องสร้างระบบแรงจูงใจและกลไกเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เข้มแข็ง เพื่อให้บุคลากรพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงและร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สำหรับหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองรูปแบบหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การให้บริการสาธารณะ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการดำเนินงานให้สัมฤทธิ์ผลจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถและความทุ่มเท องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง(อบจ.ตรัง) เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาจังหวัดตรัง เนื่องจากเป็นศูนย์กลางในการจัดสรรงบประมาณและขับเคลื่อนโครงการพัฒนาหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบโดยทั่วไปในหน่วยงานท้องถิ่นคือบุคลากรบางส่วนมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ สืบเนื่องจากข้อจำกัดด้านค่าตอบแทนที่อาจไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ความก้าวหน้าในสายงานที่มีข้อจำกัด ระบบการประเมินผลที่ไม่ชัดเจน ตลอดจนบรรยากาศการทำงานที่อาจไม่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพเต็มที่ ปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไข อาจนำไปสู่การขาดความผูกพันของบุคลากร การขาดความกระตือรือร้น และท้ายที่สุดอาจกระทบต่อคุณภาพของการบริการประชาชนในจังหวัดตรังโดยตรง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาครัฐจังหวัดตรัง
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในภาครัฐจังหวัดตรัง

## สมมติฐานการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง มีสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง

## ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ผู้วิจัยศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg โดยใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

2. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาข้อมูลการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ.2568 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง

#### 4. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรังทั้งหมด จำนวน 285 ราย (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2568)

#### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นหาข้อมูล เอกสาร วรรณกรรม และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

##### ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นการศึกษาลักษณะและการเปลี่ยนแปลงของประชากรมนุษย์ในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และโครงสร้างประชากร เช่น อายุ เพศ อาชีพ การศึกษา และสถานภาพสมรส (Hanna & Wozniak, 2001; Shiffman & Kanuk, 2003 อ้างถึงใน ปัญจพล วงศ์มาลาวณิช, 2565) ข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบของประชากรต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ ประชากรศาสตร์ไม่เพียงให้ข้อมูลเชิงสถิติเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ผู้วางนโยบายเข้าใจ พลวัตของประชากรในแต่ละช่วงเวลา เช่น การเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยแรงงาน การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ หรือการลดลงของอัตราการเกิด ซึ่งล้วนส่งผลต่อการวางแผนด้านแรงงาน การศึกษา สาธารณสุข และการพัฒนาเมือง (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์, 2548 อ้างถึงใน วิลาสินี ชนะสุด, 2564)

##### ปัจจัยส่วนบุคคลตามทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคลถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคราชการ ซึ่งความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรแต่ละคนอาจส่งผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจในการทำงานและ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008 อ้างถึงใน วิจารณ์ ชานา, 2566)

ทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics Theory) อธิบายว่า ลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภูมิฐานะ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังต่องาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงและสวัสดิการขององค์กร ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นจากโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในบริบทของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง การวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ช่วยให้สามารถเข้าใจความแตกต่างในแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การปรับรูปแบบแรงจูงใจให้เหมาะสมกับกลุ่มวัยต่าง ๆ การวางแผนเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน หรือการออกแบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การใช้กรอบทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์แรงจูงใจและความผูกพันของข้าราชการภาครัฐ ทั้งยังสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบายและมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตรังได้อย่างเหมาะสม

## ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2558) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของบุคคลในการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจขององค์กรนั้น จะมีบุคลากรที่มีความเต็มใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง ผลงานขององค์กรจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2559) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย การ

กระตุ้นหรือการเติมพลังด้วยวิธีการต่าง ๆ ก็เพื่อเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนเพื่อให้พนักงานใช้ความพยายามทำงานหนักขึ้น แต่การกระตุ้นให้ทำงานหนักขึ้นอย่างเดียวอาจไม่ได้ทำให้ผลงานดีขึ้น ยกเว้นความพยายามนั้นกระทำไปในทิศทางที่ให้ประโยชน์แก่องค์กรอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความไม่ย่อท้อกระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจพนักงานในองค์กรใด ที่วัตถุประสงค์หรือความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การการจูงใจจะประสบผลสำเร็จโดยง่ายเพราะเมื่อองค์การบรรลุเป้าหมายพนักงานก็ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย

## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบุคลากรที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรังจำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลในรูปความถี่ ร้อยละ ของคำถามทุกข้อ ตามมาตราวัดตัวแปรสถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยโดย สมมุติฐานข้อ 1 ตัวแปรอิสระ เพศมี 3 กลุ่ม ใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาดตนเอง โดยเฉลี่ย เพศชายและเพศหญิง ตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่ม ( 1. อายุ 2.สถานภาพ 3.ระดับการศึกษา 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ) ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของความของ ความผูกพันต่อองค์กร 1. เพศ 2. อายุ 3.สถานภาพ 4.ระดับการศึกษา 5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในระดับกลุ่มต่างๆ

สมมุติฐานข้อ 2ใช้สถิติ Multiple Regression เพื่อวิเคราะห์ค่าของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง

## ผลการศึกษา

### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่าเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุดคือร้อยละ 51.1

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดคือร้อยละ 74.1 สถานภาพสมรส มากที่สุดคือร้อยละ 48.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เฉพาะในองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง) 1-5 ปี มากที่สุดคือร้อยละ

51.1 รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มากที่สุดคือร้อยละ 50.5 และภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดตรัง มากที่สุดคือร้อยละ 94.6 ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ภาพรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวม ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.40, S.D 0.648 และรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  4.44 , S.D 0.640 และด้านความลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.38, S.D 0.645 น้อยสุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ภาพรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาในภาพรวมพบมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.45, S.D 0.595 และรายด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  4.52, S.D 0.529 และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.40, S.D 0.510 น้อยสุด ตามลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ภาพรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในภาพรวมพบมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.48, S.D 0.613 และรายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  4.50 , S.D 0.575 และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  4.47, S.D 0.642 น้อยสุด ตามลำดับ

**สมมุติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่น ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Y)กับ (ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ) (ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน) (ปัจจัยด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ) (ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ) (ปัจจัยด้านความก้าวหน้า) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความเชื่อมั่น ด้านความทุ่มเทในการทำงาน สัมพันธ์กับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ดังนี้

$$Y=1.291+0.387X_4+0.123X_5 \quad R^2 = 0.412$$

(0.293) (0.106) (0.089)

ปัจจัยจุดใจด้านต่างๆร่วมกัน สามารถอธิบายความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ได้ร้อยละ 41.2 ( $R^2 = 0.412$ ) ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังมากที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าตามลำดับ

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ”มีประเด็นที่สามารถสรุปดังนี้

### 2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความ

ผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ภาพรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวม ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมาก และด้านความลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย น้อยสุด ตามลำดับ นั่นคือความปัจจัยแรงจูงใจจำจนมีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรภาครัฐ ซึ่งพบว่าด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทำให้บุคลากรอยากทำงานในองค์กรมีความผูกพันกับหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานมีบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับสุรางค์ โค้วตระกูล (2559) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับความต้องการที่ลึกซึ้ง เช่น ความชอบ ความสนใจ หรือความพอใจในกิจกรรมที่ทำ โดยไม่จำเป็นต้องมีสิ่งตอบแทนภายนอก เช่น เงินรางวัล หรือการยกย่อง 2) แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมากระตุ้นให้

บุคคลทำกิจกรรมหรือดำเนินการบางอย่าง โดยแรงจูงใจนี้มักเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนหรือรางวัลที่มีค่า เช่น เงินค่าจ้าง การยกย่องจากผู้อื่น หรือสถานะทางสังคม เป็นต้น

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ) มี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง แตกต่างกัน ผลการศึกษาข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ภูมิลำเนา ) ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบความแตกต่าง (Y) กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เพศชายและเพศหญิง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบความแตกต่าง (Y) กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร ไม่พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบความแตกต่าง (Y) กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการทดสอบความแตกต่าง (Y) กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ด้านความเสียสละต่อองค์กร ไม่พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษาไม่พบความต่างในทุกๆด้าน สอดคล้องกับเรื่องความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของงานวิจัย รัชชชัย สุนทรนนท์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลคือ เพศชาย อายุรายได้ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 4 ด้านคือด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จ ครอบคลุม 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การสร้างบรรยากาศที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กร 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรและ 4) การปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นกรอบนโยบายเพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ” มีประเด็นดังนี้ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ต่อ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะการที่ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความทุ่มเทในการทำงานและรักในองค์กรเกิดความเสียสละต่อการทำงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานเพราะคนมีความสำคัญที่สุดในหลักการบริหาร 4 M ถ้าคนมีความพร้อม และมีความสุขในการทำงาน องค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้

## บรรณานุกรม

- ฉลองศรี พิมลสมพงษ์. (2548). ประชากรศาสตร์และปัจจัยทางประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธวัชชัย สุนทรนนท์. (2566). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง.วารสารการบริหารการสาธารณสุข, 10(2), 1–15.
- ปัญญาพล วงศ์มาลาวณิช. (2565). ปัจจัยกระตุ้นความรู้สึกรักชื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการอย่างหุ่นยนต์พลันแล่นของผู้ใช้งานในประเทศไทย จากการรับชมวิดีโอรูปแบบเนื้อหาสั้นและอิทธิพลของตัวแปรกำกับ (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2559). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

