



แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
Work Motivation Affecting Organizational Commitment of Officials
in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Transport

สินปวีณ์ คำเอี่ยมรัตน์^{1*} และอรไท ชั่วเจริญ²

Sinpavee Khamuiamrat^{1*} and Ornthai Chuacharoen²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ โครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1*}Master Student Business Administration Branch Special Project Ramkhamhaeng University

²Lecturer from the Faculty of Science Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author Email: 6614992044@rmail.ru.ac.th

Received: 9 June 2025

Revised: 26 June 2025

Accepted: 27 June 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม 1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 187 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิจัย ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.46) และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.50) 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน รายได้แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความผูกพันส่งผลต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง รายได้ ภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น อายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถพยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 78.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

Abstract

This research consists purposes were 1. to examine work motivation and organizational commitment among personnel under the Office of the Permanent Secretary for Transport 2. to compare organizational commitment classified by personal factors and 3. to study the influence of work motivation on organizational commitment among the personnel. This research was conducted using a quantitative approach. The research instrument was a questionnaire. The sample group consisted of 187 personnel under the Office of the Permanent Secretary for Transport. The sample size was determined using Taro Yamane (1973) formula. Data collected from the questionnaires were analyzed using statistical methods, including mean, standard deviation, t-test, F-test (ANOVA) and multiple regression analysis. The results revealed that 1) The level of work motivation among personnel under the Office of the Permanent Secretary for Transport was found to be high across all aspects ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.46). Similarly, their organizational commitment was also rated at a high level across all dimensions ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.50) 2) A comparison of work motivation among personnel under the Office of the Permanent Secretary for Transport, categorized by gender, age, position, years of service, and income, revealed statistically significant differences at the 0.05 level in all factors except for position, which showed no significant difference. In terms of organizational commitment, differences by age, position, and income were not statistically significant, while years of service showed a statistically significant difference at the 0.05 level and 3) Work motivation had a moderate overall influence on organizational commitment among personnel under the Office of the Permanent Secretary for Transport. It could predict organizational commitment at a rate of 78.1%, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Office of the Permanent Secretary

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อ “แรงจูงใจในการทำงาน” ซึ่งถือเป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและประสิทธิภาพ แรงจูงใจที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสามารถลดความเครียด เพิ่มความกระตือรือร้น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิผลในระดับองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. B, 1966, p.45) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของหน่วยงานราชการ ซึ่งมักมีความซับซ้อนของขั้นตอนงานและข้อจำกัดจากระบบราชการแบบดั้งเดิม ยิ่งจำเป็นต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนภายในที่เข้มแข็ง เช่น แรงจูงใจด้านความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในผลงาน และโอกาส



ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อรักษาคุณภาพการให้บริการประชาชนให้คงอยู่ในระดับสูงทั้งนี้ แนวคิดของ Herzberg ใน “ทฤษฎีสองปัจจัย” ได้เน้นย้ำว่า แรงจูงใจภายใน (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และโอกาสในการพัฒนา เป็นตัวผลักดันหลักที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในขณะที่ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการลดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง หากขาดไปก็อาจนำไปสู่การหมดไฟในการทำงานได้ ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความจงรักภักดี ความเต็มใจในการอยู่ร่วม และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความอดทน มีความรับผิดชอบ และมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W, 1979, p.224–247) ทั้งนี้ มีงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับในผลงาน (Deci, E. L. and Ryan, R. M, 2000, p.227-268) นอกจากนี้ Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990, p.1–18) ได้เสนอกรอบแนวคิดที่แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) ซึ่งหมายถึงความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันทางใจ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ซึ่งเกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนในการลาออกจากองค์กร และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งเกิดจากความรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่ควรมีต่อองค์กร ทั้งสามมิตินี้ล้วนได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงแรงจูงใจในลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนา หรือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ในบริบทของหน่วยงานราชการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีโครงสร้างองค์กรที่มั่นคงและระบบงานที่เป็นทางการ การส่งเสริมแรงจูงใจทั้งในมิติคุณค่าในงาน (Intrinsic Motivation) และผลตอบแทนหรือโอกาสความก้าวหน้า (extrinsic motivation) มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน (Gagné, M. and Deci, E. L, 2005, p.331–362) สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านนโยบาย การกำกับดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม เช่น การพัฒนาโอกาสในสายงาน การให้รางวัลตอบแทน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน ทั้งนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับปราชญ์วลี อธิวิสุตย์ และวิภา ธรรมโชติ (2566, น.103-118) ที่ศึกษาความผูกพันต่อการกำกับการพัฒนาระบบการดำเนินงานในองค์กรภาครัฐ พบว่า ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะงานที่หลากหลาย เช่น การได้รับผลป้อนกลับ ความมีเอกลักษณ์ของงาน โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ ความมีอิสระและความหลากหลายของงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มและนำความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐต้องเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน การสร้างแรงจูงใจที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการลดอัตราการลาออกและส่งเสริมความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งสะท้อนถึงความจงรักภักดีและความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น



การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การวางแผนนโยบายและมาตรการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบทเฉพาะขององค์กรภาครัฐได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อให้เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร และนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนา แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การศึกษาแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เช่น การปรับปรุงสวัสดิการ การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรเมื่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความพึงพอใจและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งช่วย ลดปัญหาการลาออกและเสริมสร้างความมั่นคงในระบบบุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง พลังภายในหรือแรงขับที่ผลักดันให้บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อบรรลุ เป้าหมาย แรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจใน ตัวงาน เช่น ความภาคภูมิใจ ความท้าทาย และความสนุกสนานในการทำงาน และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ซึ่ง มาจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การยอมรับจากผู้อื่น หรือโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน (Deci, E. L. and Ryan, R. M, 2000, p. 227) Gagné, M. and Deci, E. L. (2005, p.331) เสนอว่า องค์กรควรส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงานอย่างแท้จริง ทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว ขณะที่ในบริบทของภาคราชการไทย แรงจูงใจ ในการทำงานมักผูกพันกับระบบราชการที่มีลำดับชั้น การประเมินผล และโอกาสความก้าวหน้าตามกรอบตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ (สมคิด บางโม, 2557, น.174-175)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นภาวะทางจิตใจที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี และ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W, p.224-247) Allen และ Meyer, J. P. and Allen, N. J (1990, p.1-18) ได้จำแนกความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันเชิงต่อเนือง (Continuance Commitment) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ในบริบทของหน่วยงานราชการ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความ



ภาคี และลดแนวโน้มการลาออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับแรงจูงใจจากการยอมรับผลงานและความมั่นคงในตำแหน่ง Ghorbanhosseini, M. (2012, p.185-192) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญสูง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่อยู่ในองค์กร และเป็นกระบวนการที่บุคคลให้ความสนใจในความสำเร็จและการดำรงอยู่ขององค์กร นอกจากนี้ Luthans, F. (2011, p.127-15) กล่าวว่า ทัศนคติในการผูกพันของแต่ละบุคคลต่อองค์กรสามารถพิจารณาได้จากอายุ อายุงาน สายอาชีพ ภาวะผู้นำ และการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ (Anindita, R. and Emilia Seda, A, 2018, p.276-283)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยจำนวนมากชี้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านอารมณ์ การตัดสินใจอยู่กับองค์กร และความรู้สึกหน้าที่ที่มีต่อองค์กร (Meyer, J. P. and Allen, N. J, 1997, p.14) แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงานที่ทำ จะเสริมสร้างความผูกพันเชิงอารมณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างมีนัยสำคัญ (Gagné, M. and Deci, E. L, 2005, p.362) ในหน่วยงานราชการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีลักษณะงานที่เป็นทางการและเน้นระบบขั้นตอน การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทจะช่วยลดความตึงเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกิจขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทั้งหมด 350 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมและกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 187 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาในแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจน แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป นำแบบสอบถามปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out)



กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.960

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมและกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 187 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางทฤษฎี และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ผลการวิจัยพบว่า จากการรวบรวมข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 187 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 ขณะที่เพศชายมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ในด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 เมื่อพิจารณาตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการขนส่ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนในด้านอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 สำหรับรายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงรายได้ระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 ซึ่งสะท้อนถึงระดับรายได้เฉลี่ยของบุคลากรในหน่วยงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในวัยทำงานช่วงต้นถึงกลาง มีตำแหน่งทางวิชาการในสายงานขนส่ง และมีอายุงานในระดับกลาง และผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมโดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ความสำเร็จ	4.17	0.56	มาก
2	การยอมรับ	4.07	0.60	มาก
3	ความท้าทาย	3.90	0.61	มาก



4	ความรับผิดชอบ	3.89	0.59	มาก
เฉลี่ย		4.01	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยเรียงตามลำดับคือ ความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การยอมรับ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.60) ความท้าทาย ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

และความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมโดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านทัศนคติ	4.00	0.58	มาก
2	ด้านพฤติกรรม	4.02	0.63	มาก
3	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.78	0.67	มาก
เฉลี่ย		3.93	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.58) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน รายได้แตกต่างกัน ยกเว้น ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความผูกพันส่งผลต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง รายได้ ภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น อายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สามารถพยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 78.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 3 ดังนี้



ตารางที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE _b	β	t	P-value	VIF
ค่าคงที่ (a)	.403	.177		2.273	.024*	
ความสำเร็จ (X1)	.090	.042	.102	2.140	.033*	1.700
การยอมรับ (X2)	.085	.038	.102	2.244	.026*	1.525
ความท้าทาย (X3)	.042	.038	.052	1.109	.268	1.619
ความรับผิดชอบ (X4)	.008	.042	.009	.185	.854	1.848
เงินเดือน (X5)	.140	.034	.196	4.164	.000*	1.648
นโยบาย (X6)	.141	.043	.170	3.298	.001*	1.975
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X7)	.033	.039	.042	.839	.402	1.852
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X8)	.081	.044	.094	1.835	.068	1.963
สภาพแวดล้อม (X9)	.111	.040	.130	2.780	.006*	1.636
ความมั่นคง (X10)	.160	.046	.191	3.487	.001*	2.226
R = 0.781, R ² = 0.597; Adjusted R ² = 0.610; Se _{est} = ± 0.31452; F = 45.395; sig = 0.00						

**มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 10 ด้านได้แก่ ความสำเร็จ (X1) การยอมรับ (X2) ความท้าทาย (X3) ความรับผิดชอบ (X4) เงินเดือน (X5) นโยบาย (X6) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X8) สภาพแวดล้อม (X9) ความมั่นคง (X10) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวม อยู่ในระดับระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.597 หรือร้อยละ 59.7 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.30 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จ (B=.102) การยอมรับ (B=.102) ความท้าทาย (B=.052) ความรับผิดชอบ (B=.009) เงินเดือน (B=.196) นโยบาย (B=.170) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (B=.042) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (B=.094) สภาพแวดล้อม (B=.130) ความมั่นคง (B=.191) อธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม นอกจากนี้ ผลการทดสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดของตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้สถิติ F ทดสอบ ซึ่งจากตารางพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig น้อยกว่า 0.01) หมายความว่า ตัวแปรตามสามารถพยากรณ์ด้วยชุดของตัวแปรพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ เงินเดือน โดยสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เมื่อนำแรงจูงใจในการทำงานทุกด้านเข้าสมการ ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปแบบคะแนนดิบเป็น ดังนี้

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10}$$

$$Y = 0.403 + 0.160X_{10} + 0.141 X_6 + 0.140 X_5 + 0.111X_9 + 0.090 X_1 + 0.085 X_2 + 0.081 X_8$$



$$+0.042 X_3 + 0.033 X_7 + 0.008 X_4$$

จากสมการแทนความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ (Y) ความสำเร็จ (X1) การยอมรับ (X2) ความท้าทาย (X3) ความรับผิดชอบ (X4) เงินเดือน (X5) นโยบาย (X6) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X8) สภาพแวดล้อม (X9) ความมั่นคง (X10) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 78.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยเรียงตามลำดับคือ ความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การยอมรับ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.60) ความท้าทาย ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.58) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน รายได้แตกต่างกัน ยกเว้น ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความผูกพันส่งผลต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง รายได้ ภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น อายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สามารถพยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 78.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 10 ด้านได้แก่ ความสำเร็จ (X1) การยอมรับ (X2) ความท้าทาย (X3) ความรับผิดชอบ (X4) เงินเดือน (X5) นโยบาย (X6) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X8) สภาพแวดล้อม (X9) ความมั่นคง (X10) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวม อยู่ในระดับระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.597 หรือร้อยละ 59.7 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จ (B=.102) การยอมรับ (B=.102) ความท้าทาย (B=.052) ความรับผิดชอบ (B=.009) เงินเดือน (B=.196) นโยบาย (B=.170) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (B=.042) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (B=.094) สภาพแวดล้อม (B=.130) ความมั่นคง (B=.191) อธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม นอกจากนี้ ผลการทดสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดของตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้สถิติ F ทดสอบ ซึ่งพบว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติ



(ค่า Sig น้อยกว่า 0.01) หมายความว่า ตัวแปรตามสามารถพยากรณ์ด้วยชุดของตัวแปรพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ เงินเดือน

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 ในด้านอายุอยู่ในช่วงอายุ 31–40 ปี เมื่อพิจารณาตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการขนส่ง ส่วนในด้านอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 4–6 ปี สำหรับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงรายได้ระหว่าง 15,000–30,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างกำลังคนหลักในองค์กร โดยกลุ่มนี้อาจมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากความมั่นคงในตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมาในระดับหนึ่งเมื่อพิจารณาจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะพบว่าเป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงวัยที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จึงอาจมีความคาดหวังต่อโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในสายงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพ หากองค์กรสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ การให้รางวัลตามผลงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ก็จะสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน กลุ่มที่มีรายได้อยู่ในระดับกลางอาจมีความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิการจากองค์กร ดังนั้น นโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงมีบทบาทสำคัญในการรักษากำลังคนกลุ่มนี้ไว้ในระยะยาว การสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ความสำคัญและดูแลพนักงานอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมความภักดีและลดอัตราการลาออกของบุคลากรกล่าวโดยสรุป ข้อมูลจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรผ่านการสนับสนุนด้านอาชีพ การดูแลด้านค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของสโตนคร็อกกับ Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. B. (1959) ซึ่งระบุว่าความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายในที่ช่วยสร้างความผูกพัน และสอดคล้องกับนอกจากนี้ Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2019, p.25) ยังเน้นย้ำว่าการสร้างแรงจูงใจในงานต้องคำนึงถึงบริบทของบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะในภาคราชการที่มีโครงสร้างระบบราชการเป็นพื้นฐาน หากสามารถออกแบบระบบที่ตอบสนองต่อทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกได้อย่างสมดุล ก็จะสามารถรักษากำลังคนที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

2. ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน แบ่งเป็น 2 ปัจจัยได้แก่

2.1 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยเรียงตามลำดับคือ ความสำเร็จ รองลงมาคือ การยอมรับ ความท้าทาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและต้องการการรับรองจากองค์กร มากกว่าการแบกรับภาระหรือหน้าที่เพิ่มเติมที่อาจไม่ได้รับการสนับสนุนหรือผลตอบแทนที่ชัดเจน จึงทำให้ระดับความรู้สึกรู้สึกในด้านความรับผิดชอบไม่สูงเท่าด้านอื่น ๆ อีกทั้งอาจสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างในการมอบหมายภาระงานที่ไม่ชัดเจนหรือไม่สอดคล้องกับ



ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในบางกลุ่ม สอดคล้องกับสาวิตรี ต้นเจริญ (2563, น.75) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 220 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ระดับ ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จใน การทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ รู้สึก ภูมิใจเมื่อ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ส่วนระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ระดับปัจจัยค่าในการทำงาน ส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยเรียงตามลำดับคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม นโยบาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือน ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานร่วมกันและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในระบบราชการ อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน อาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าความทุ่มเทที่ลงทุนลงแรงไป จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มปัจจัยค่าในการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นว่าในระบบราชการไทยนั้น บรรยากาศการทำงานที่อิงกับสายสัมพันธ์และความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรยังคงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานผลลัพธ์นี้ สอดคล้องกับ Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. B. (1959, p.45-49) ที่ระบุว่า ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อความพึงพอใจขั้นพื้นฐานของบุคลากร หากได้รับในระดับที่เหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้นอกจากนี้ ยังตรงกับสิริธร สายวงศ์ (2565, น.85) พบว่า ผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

3. ผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในเชิงพฤติกรรมและทัศนคติในระดับสูง ซึ่งแสดงออกผ่านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในภารกิจขององค์กร และการมีเจตคติในเชิงบวกต่อบทบาทของตนเองในองค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการซึ่งมีลักษณะความมั่นคงและความเป็นทางการสูง ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในรูปแบบของ “การกระทำ” และ “ความคิด” มากกว่าการยึดโยงกับบรรทัดฐานทางสังคม นภัสสร พรหมเขียว (2565, น.50) จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความ



ผูกพันต่อการทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทใน การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับธัญพิชชา สารมารถ (2564, น.12-28) ศึกษาความ ผูกพันต่อการของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อการ อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐ สอดคล้องกับศิริลักษณ์ รักเจียม และคณะ (2564, น.16-31) ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อการ หากบุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรแห่งนี้สามารถเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวได้ จึงทำให้ พนักงานมีความผูกพันต่อการ

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

1. แรงจูงใจในการทำงานไม่ใช่แค่เรื่องเงินเดือนงานวิจัยยืนยันชัดว่า แรงจูงใจหลายมิติ ตั้งแต่ความสำเร็จ การยอมรับ ความท้าทาย ไปจนถึงความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลสำคัญในการสร้างความผูกพันกับองค์กร นั้นหมายความว่า ถ้าองค์กรอยากให้เจ้าหน้าที่ “อยู่ยาว” ต้องลงทุนกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานครบทุกด้าน
2. ความผูกพันต่อการไม่ได้ถูกกำหนดแค่ตำแหน่งหรือรายได้ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุงานมีผลต่อความผูกพันแต่ ตำแหน่งและรายได้ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ แม้ว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่กับองค์กรนาน ๆ มีความจงรักภักดีมากขึ้น แม้ตำแหน่งจะยังไม่ได้เลื่อนหรือรายได้ไม่ได้เพิ่มขึ้นชัดเจนก็ตาม
3. แรงจูงใจพยากรณ์ความผูกพันได้สูงถึง 78.1% แสดงให้เห็นว่าการเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสมแทบจะเป็นกุญแจสำคัญของ องค์กรในการรักษาบุคลากรและสร้างความมั่นคงในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ควรพัฒนาและปรับปรุงระบบแรงจูงใจให้ครอบคลุมทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยเฉพาะการกำหนดโบนัสตามผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมั่นคงในงานให้กับเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมแรงจูงใจเชิงบวกในรูปแบบคำชมเชยหรือการยกย่องผลงาน

1.2 ควรพัฒนาแนวทางด้านระบบค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ การปรับปรุงหรือทบทวนระบบผลตอบแทนให้สะท้อนภาระงานและความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในองค์กร อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความผูกพันต่อการ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมซึ่งสะท้อนถึง การทุ่มเท ความสม่ำเสมอในการทำงาน และการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเด่นชัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสะท้อน ภาพรวมของเจ้าหน้าที่ในกระทรวงคมนาคมทั้งระบบ อาจพิจารณาศึกษาในหน่วยงานย่อยอื่น ๆ หรือนำไปเปรียบเทียบระหว่าง กรมหรือภูมิภาคต่าง ๆ



2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานหรือภาระงานที่ได้รับ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญ

2.3 ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผลงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. *Journal of Wisdom Political Science and Multidisciplinary Scievces*, 4(1), 12-28.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปราชญ์วลี อธิสวีสต์ และวิภา ธรรมโชติ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*, 9(2), 103-118.
- ศิริลักษณ์ รักเจียม, ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจวีร์วรรณ จันทผลา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 16-31.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สาวิตรี ตันเจริญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร กองสืบสวนและปราบปรามกรมศุลกากร. (ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สิริธร สายวงศ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. (ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Anindita, R. and Emilia Seda, A. (2018). How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 276–283.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Gagné, M. and Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational*



Behavior, 26(4), 331–362.

Ghorbanhosseini, M. (2012). Analysis of human capital and organizational commitment in Safa industrial Group in Iran. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 2(12), 185-192.

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Irwin: New York.

Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. (18th ed.). London: Pearson Education.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.