

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

**Work Motivation Affecting Organizational Commitment of Officials
in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport**

สินปวิณ์ คำเอี่ยมรัตน์

ผศ.ดร.อรไท ชั่วเจริญ

Sinpavee Khamuiamrat

Asst. Prof. Dr. Ornthai Chuacharoen

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 301 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.960 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเปรียบเทียบรายคู่ของแอลเอสดี

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและระดับปัจจัยคำจูงในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในอายุงานส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความสำเร็จ การยอมรับ เงินเดือน นโยบาย สภาพแวดล้อม และความมั่นคง ส่วนปัจจัยด้านความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

Abstract

This research aimed to investigate work motivation and organizational commitment among employees in the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Transport, to compare organizational commitment classified by personal factors, and to examine work motivation factors affecting organizational commitment. The research sample comprised 301 employees from the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Transport, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.960. Statistical analyses employed included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, multiple regression analysis, one-way analysis of variance, and LSD post hoc comparison for pairwise comparisons.

The research findings revealed that: 1) The levels of work motivation factors and supporting factors were high across all dimensions. 2) The overall organizational commitment level among employees was high across all aspects. 3) Hypothesis testing indicated that employees with different personal factors demonstrated significantly different organizational commitment levels ($p < 0.05$) in terms of work experience, while other personal factors showed no statistically significant differences. Work motivation factors significantly influenced organizational commitment ($p < 0.05$). The factors that significantly affected organizational commitment included achievement, recognition, salary, policy, work environment, and job security. However, factors such as challenge, responsibility, relationships with supervisors, and relationships with colleagues did not significantly impact organizational commitment.

The findings suggest that work motivation factors play a crucial role in determining organizational commitment. Organizations should prioritize enhancing achievement recognition, competitive compensation, clear policies, favorable work environments, and job security to strengthen employee organizational commitment. These results provide valuable insights for human resource management strategies in government organizations.

Keywords: Work motivation, Organizational commitment, Ministry of Transport

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความตั้งใจของบุคลากรในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และลดอัตราการลาออกของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบหลายประการ หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) ซึ่งเป็นพลังที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามและตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมถือว่ามีความสำคัญในการบริหารจัดการงานด้านคมนาคม และโลจิสติกส์ของประเทศ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ถือเป็นหัวใจสำคัญ อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความเหนื่อยล้าจากงานที่มีภาระหนัก หรือความไม่ชัดเจนในโครงสร้างการบริหาร อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร และเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเข้าใจทั้งสองปัจจัยนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความผูกพันและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นพลังที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันขาดอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจและพร้อมทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรและมีแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยส่งเสริมการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังลดปัญหาการลาออก การโอนย้ายตำแหน่งไปยังหน่วยงานอื่น ๆ การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือความไม่พึงพอใจที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดปลัดกระทรวงคมนาคม จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรได้รับการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร และนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ขอบเขตของงานวิจัย

11. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
- 1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างการวิจัย

ประชากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมและปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 350 คน ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ได้ทำการเก็บตัวอย่าง จำนวน 301 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาเก็บข้อมูล

ระยะเวลาเก็บข้อมูล เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเฮอร์ริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1991) โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ตัวแปรต้น

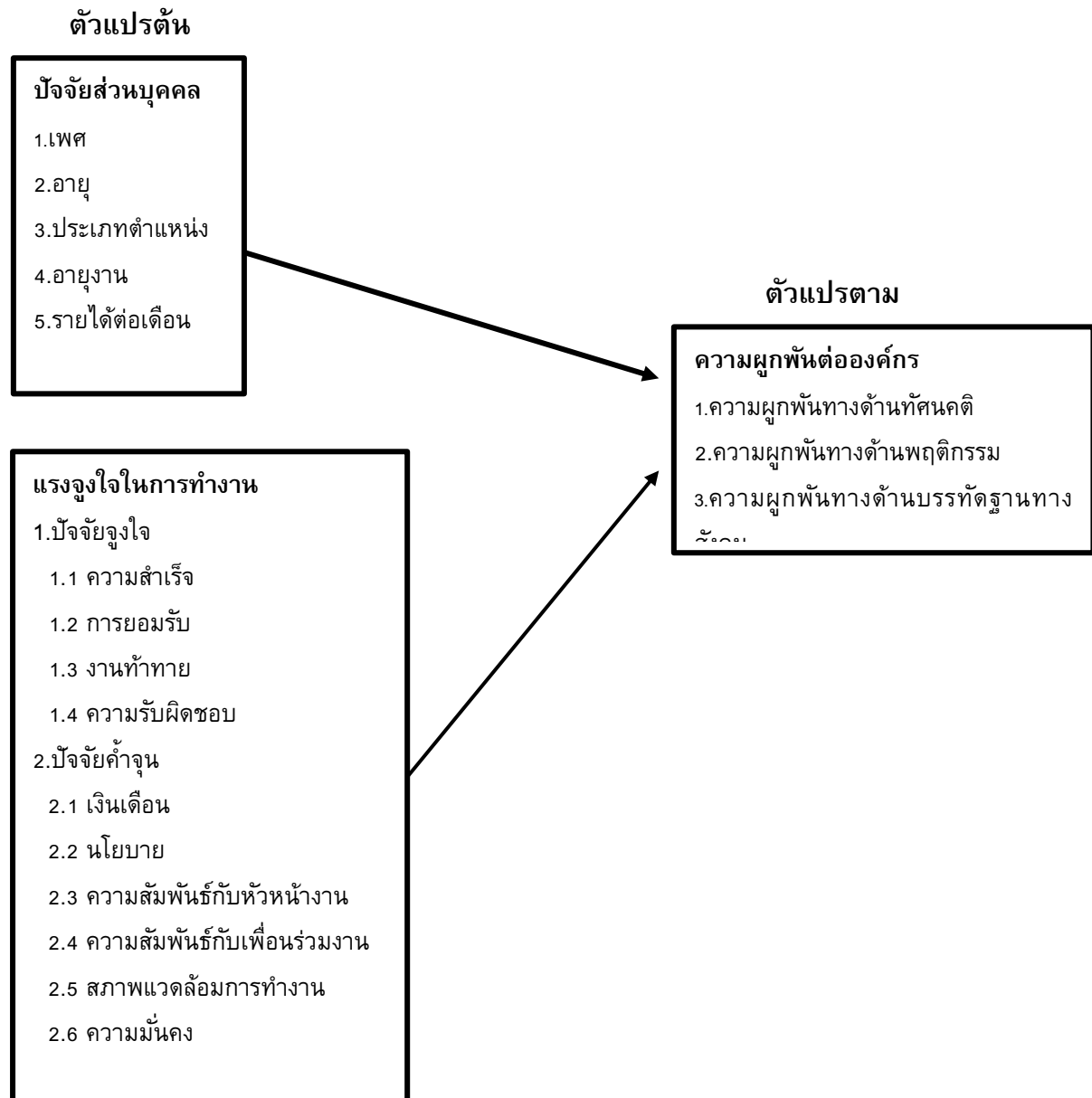
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ต่อเดือน
2. แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจ: ความสำเร็จ การยอมรับ ความท้าทาย และความรับผิดชอบ
 - 2.2 ปัจจัยค้ำจุน: เงินเดือน นโยบาย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม และความมั่นคง

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านทัศนคติ ความผูกพันด้านพฤติกรรม และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1991) โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทั้งหมด 350 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 187 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form และได้รับกลับมาทั้งสิ้น 301 ชุด จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน ซึ่งมากกว่าที่กำหนดไว้ตามหลักสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาในแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้าน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยคำถาม 6 ด้าน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน

แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scales) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด (1) น้อย (2) ปานกลาง (3) มาก (4) และมากที่สุด (5)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสมบูรณ์ของภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับมีค่า $IOC \geq 0.50$ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การใช้งานได้ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าข้อคำถามเหล่านี้สามารถวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้อย่างเหมาะสม จากนั้นนำไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.960 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การทดสอบเอฟ วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ของแอลเอสดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยการแจกแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form ให้กับกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2568 รวมทั้งการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน (ร้อยละ 58.1) อายุ 31-40 ปี จำนวน 144 คน (ร้อยละ 47.8) ตำแหน่งนักวิชาการขนส่ง จำนวน 39 คน (ร้อยละ 13.0) อายุงาน 4-6 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 37.9) และมีรายได้ต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 179 คน (ร้อยละ 59.5)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.56) การยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.07, SD = 0.60) ความท้าทาย ($\bar{X}$ = 3.90, SD = 0.61) และความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.89, SD = 0.59)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, SD = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.63) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.58) ความมั่นคง ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.59) สภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 3.92, SD = 0.58) นโยบาย ($\bar{X}$ = 3.91, SD = 0.60) และเงินเดือน ($\bar{X}$ = 3.89, SD = 0.69)

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านพฤติกรรม ($\bar{X}$ = 4.02, SD = 0.63) ด้านทัศนคติ ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.58) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.78, SD = 0.67)

5. สรุปผลการทดสอบผลสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ค่า Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน			
เพศ	t – test	0.000*	แตกต่างกัน
อายุ	F – test	.748*	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่ง	F – test	0.054*	แตกต่างกัน
อายุงาน	F – test	0.00*	แตกต่างกัน
รายได้	F – test	0.069*	ไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร			
ความสำเร็จ	MRA	.033*	ส่งผล
การยอมรับ	MRA	.026*	ส่งผล
ความท้าทาย	MRA	.268	ไม่ส่งผล
ความรับผิดชอบ	MRA	.854	ไม่ส่งผล

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร			
เงินเดือน	MRA	.000*	ส่งผล
นโยบาย	MRA	.001*	ส่งผล
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	MRA	.402	ไม่ส่งผล
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	MRA	.068	ไม่ส่งผล
สภาพแวดล้อม	MRA	.006*	ส่งผล
ความมั่นคง	MRA	.001*	ส่งผล

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31- 40 ปี ตำแหน่งนักวิชาการขนส่ง อายุงาน 4-6 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,000-30,000 บาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างกำลังคนหลักในองค์กร โดยกลุ่มนี้อยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีประสบการณ์ระดับกลาง มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากความมั่นคงในตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมาในระดับหนึ่ง กลุ่มนี้มีความคาดหวังต่อโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในสายงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายในที่ช่วยสร้างความผูกพัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรรณ อินทรวงษ์ (2564) ที่ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และโอกาสในการเติบโต

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสำเร็จ รองลงมา คือ การยอมรับ ความท้าทาย และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและต้องการการยอมรับจากองค์กร มากกว่าการแบกรับภาระหรือหน้าที่เพิ่มเติมที่อาจไม่ได้รับการสนับสนุนหรือผลตอบแทนที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตร์ ตันเจริญ (2563) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูงในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม นโยบาย และเงินเดือน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานร่วมกันและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า "ปัจจัยคำจูง" เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อความพึงพอใจขั้นพื้นฐานของบุคลากร หากได้รับในระดับที่เหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร โดยความผูกพันด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร พรหมเขียว (2565) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพิชชา สามารถ (2564) ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ ตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุและรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮัสมิน มุวรรณสินธุ์และคณะ (2567) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ เงินเดือน นโยบาย สภาพแวดล้อม และความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมพงศ์ จิตติธีรนันท์ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยคำจูงมามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรพัฒนาและปรับปรุงระบบแรงจูงใจให้ครอบคลุมทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยเฉพาะการกำหนดโบนัสตามผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมั่นคงในงานให้กับเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมแรงจูงใจเชิงบวกในรูปแบบคำชมเชยหรือการยกย่องผลงาน

2. ควรพัฒนาแนวทางด้านระบบค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ การปรับปรุงหรือทบทวนระบบผลตอบแทนให้สะท้อนภาระงานและความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในองค์กร อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ควรรักษาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรม ซึ่งสะท้อนถึงการทุ่มเท ความสม่ำเสมอในการทำงาน และการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเด่นชัด

4. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสะท้อนภาพรวมของเจ้าหน้าที่ในกระทรวงคมนาคมทั้งระบบ อาจพิจารณาศึกษาในหน่วยงานย่อยอื่น ๆ หรือนำไปเปรียบเทียบระหว่างกรมหรือภูมิภาคต่าง ๆ

5. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานหรือภาระงานที่ได้รับ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. *Journal of Wisdom Political Science and Multidisciplinary Scievcnes* Vol.4No.1January-June 2021. 12-28.

นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.

ศรัณย์ รุ่งเรือง และเกวลิณ ศीलพิพัฒน์. (2566) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2566) 264-269.*

ศิริลักษณ์ รักเจียม1 ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง จุรีวรรณ จันทผลา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2564 - ธันวาคม 2564) 16-31.*

ภูริกานต์ สองสี. 2563. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. *สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

สาวิตรี ตันเจริญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่บุคลากรกอง สืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร. *ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

สิริธร สายวงศ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอปาน จังหวัดเชียงราย *สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

อรปวีณ์ จงเจริญ. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1(7), 71.*

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

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)