



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน  
นโยบายและแผนการขนส่งและจราจร



โดย  
นางสาวรุจิรา ตันขพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร



โดย  
นางสาวรุจิรา ตัณฑพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF  
OFFICE OF TRANSPORT AND TRAFFIC POLICY AND PLANNING EMPLOYEES



By  
MISS Rujira TANTAPONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ  
องค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและ  
จราจร  
โดย รุจิรา ตัณตพงษ์  
สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกริกฤทธิ อัมพะวัต

---

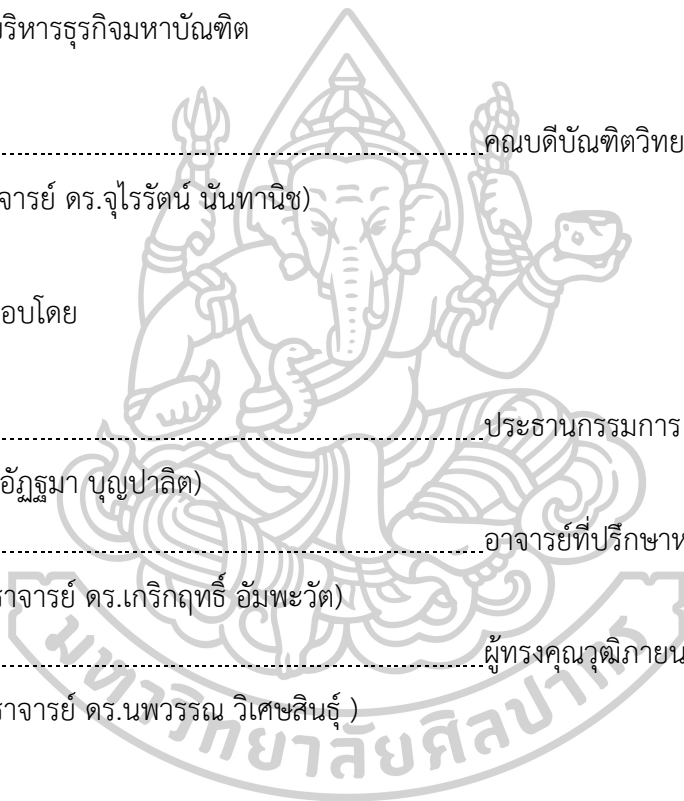
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.อัฐมา บุญปาลี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ อัมพะวัต)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพวรรณ วิเศษสินธุ์)



61602347 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยค้ำจุน

นางสาว รุจิรา ตัณฑพงษ์: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร จำนวน 160 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.47) มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.46) และมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65, S.D. = 0.63) จาก t-test และ F-test พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ควรนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรเสริมสร้างบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยการมอบงานที่มีความท้าทายให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และถึงสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จขององค์กร

61602347 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Employee Motivation, Employee Engagement, Hygiene Factors

MISS RUJIRA TANTAPONG : RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF OFFICE OF TRANSPORT AND TRAFFIC POLICY AND PLANNING EMPLOYEES THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR KREAGRIT AMPAVAT, Ph.D.

This study aimed to investigate Office of Transport and Public Policy and Planning employees' motivation and employee engagement, then, examine the relationship between employee motivation and employee engagement. Data was collect using questionnaire with 160 employees of Office of Transport and Public Policy and Planning. Data was analyzed using percentage, mean, Standard Deviation (S.D.), and hypothesis testing by t-test, F-test and Person's Product Moment Correlation. It was found that respondents had high level of work motivation (mean = 3.87, S.D. = 0.47), high level of hygiene factors (mean = 3.86, S.D. = 0.46), and high level of engagement (mean = 3.65, S.D. = 0.63). From t-test and F-test found that respondents with differences marriage status, education and employment status had differences level in organizational engagement. From Person's Product Moment Correlation analysis found that employee motivation had relation with employee management.

Therefore; to enhance employee engagement, Office of Transport and Traffic Policy and Planning should implement the motivation in working for work success, support employees' satisfaction by assigning challenge works that enable employees to use their knowledge and capability, and communicate to employees that they are parts of company success.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง อาจารย์ ดร. อัญฐมา บุญपालิต ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพวรรณ วิเศษสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัมรินทร์ เทวตา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ชาวหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

รุจิรา ตัณฑพงษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	3
3. สมมติฐานการวิจัย.....	3
4. ขอบเขตการวิจัย.....	3
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
6. นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	20
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย .....	34
1. ระเบียบวิธีวิจัย.....	34
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	36



4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	38
5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	39
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
7. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	42
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	45
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน .....	49
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	59
5. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย.....	63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผล .....	94
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ .....	110
รายการอ้างอิง .....	114
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	128
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	132
ประวัติผู้เขียน.....	142

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร .....	38
ตารางที่ 2	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตารางที่ 3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความสำเร็จในการทำงาน .....	45
ตารางที่ 4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการได้รับการยอมรับ .....	46
ตารางที่ 5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ .....	46
ตารางที่ 6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรับผิดชอบ .....	47
ตารางที่ 7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน .....	48
ตารางที่ 8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร .....	49
ตารางที่ 9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน .....	49
ตารางที่ 10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต .....	50
ตารางที่ 11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	51
ตารางที่ 12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านสถานะทางอาชีพ.....	52

ตารางที่ 13	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านนโยบายและการบริหาร .....	53
ตารางที่ 14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านสภาพการทำงาน .....	54
ตารางที่ 15	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว .....	54
ตารางที่ 16	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	55
ตารางที่ 17	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา.....	56
ตารางที่ 18	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร .....	57
ตารางที่ 19	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร .....	58
ตารางที่ 20	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์กร .....	59
ตารางที่ 21	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรู้สึก .....	61
ตารางที่ 22	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านบรรทัดฐาน.....	62
ตารางที่ 23	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร.....	63
ตารางที่ 24	การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีเพศแตกต่างกัน.....	64
ตารางที่ 25	การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีอายุแตกต่างกัน .....	65

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	66
ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน.....	67
ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	69
ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	70
ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	71
ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน.....	71
ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและ จราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	73
ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน.....	74
ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่.....	76

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	77
ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นรายคู่.....	78
ตารางที่ 41 สรุปความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน.....	79
ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์การ.....	80
ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรู้สึก.....	84
ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านบรรทัดฐาน.....	87
ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร.....	90
ตารางที่ 46 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคของข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและ จราจร.....	133
ตารางที่ 47 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ.....	134

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในการทำงานปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกอย่างรอบตัวมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เติบโตอย่างก้าวกระโดด จึงทำให้เกิดการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงกันมากยิ่งขึ้น ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน การบริหารภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้องค์กรพัฒนาและสามารถอยู่รอดได้ องค์กรต้องอาศัยทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการ 7 ประการ (7M's) ได้แก่ Man (คน), Money (เงิน), Material (วัสดุ), Management (การบริหารจัดการ), Machine (เครื่องจักรหรือเครื่องมือ), Marketing (การตลาด) และ Morale (ขวัญและกำลังใจ) ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ และ เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ (2556) และสุรพล เพชรไกร (2554) โดยทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ

การที่องค์กรหนึ่งๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการ ให้ความสำคัญ รักษา และพัฒนาบุคลากรของตนให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการที่องค์กรจะต้องสูญเสียบุคลากรไป อาจส่งผลกระทบต่อหลายอย่าง อย่างตามมา อาทิเช่น การดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง เกิดการตกหล่นของงาน หรืออาจเกิดการสะสมของงานที่ยังไม่ได้ทำเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังไปเพิ่มงานให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพิ่มค่าใช้จ่ายในการต้องรับคนเข้าทำงาน เสียเวลาในการฝึกสอนพนักงานใหม่ ให้เป็นงานและมีความถนัดในด้านนั้นๆ และที่สำคัญอาจจะต้องเสียพนักงานที่มีคุณภาพไป

การที่องค์กรจะรักษา หรือดึงดูดให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เพียงพอมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของบุคลากร อาทิเช่น การต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตนถนัด หรือมีความรู้ความสามารถ แล้วได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศที่ทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็ม

ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความสุขทุกครั้งในการได้มาทำงาน บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษาให้บุคลากรภายในองค์กรยังคงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้วย โดยความผูกพันต่อองค์กรที่ดีนั้น ต้องให้ความรู้สึกถึงพนักงานอยากทำงานอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้ ล้วนแต่เกิดประโยชน์ขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ทั้งองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน เพื่อบุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรด้วย และความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดได้ว่าบุคลากรภายในองค์กรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือลาออก ซึ่งการลาออกนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กร อาทิเช่น ถ้ามีอัตราการลาออกของบุคลากรเป็นจำนวนมาก จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ที่อยู่ต่อ การเพิ่มภาระหน้าที่การทำงานที่มากขึ้นจากงานเดิมของบุคลากรที่อยู่ต่อ จนไปถึงอาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และอาจจะทำให้องค์กรขาดความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงอีกด้วย

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เป็นองค์กรภาครัฐ ที่มีขนาดเล็ก อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงคมนาคม มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนการขนส่งและจราจร และความปลอดภัยในการขนส่ง ประสานแผนด้านการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ การจราจร และความปลอดภัยจากการขนส่งให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร เพื่อให้ทันนโยบายด้านการขนส่งและจราจรมีความเป็นเอกภาพ (สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, 2559) แต่พบปัญหาการลาออก การโอน (ย้าย) ของบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจจะเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ทำให้เล็งเห็นถึงปัญหาที่จะต้องนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

## 4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และมีการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### 4.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร จำนวน 250 คน (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปี 2562)

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น โดยเป็นตัวแทนประชากรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร จำนวน 153 คน ดังนั้นจึงทำการเก็บขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน

### 4.2 พื้นที่การศึกษา

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร



#### 4.3 ด้านเนื้อหา

ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

#### 4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, F-Test และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### 4.5 ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย นับตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 ถึง มีนาคม 2563

### 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

5.2 เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

5.3 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

6.1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของงานที่ตนปฏิบัติ

(2) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือจากทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานในแผนกและระหว่างแผนก หรือบุคคลอื่นๆ ในด้านของความสามารถ ด้านความคิดเห็น และด้านปฏิบัติงาน

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความท้าทาย ปริมาณงานที่เหมาะสม และกระบวนการที่ชัดเจน

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่ได้รับมอบมีความเหมาะสมกับตัวพนักงาน

(5) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานในองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

6.1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย

(1) สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ได้ตอบแทนในการปฏิบัติงานที่อยู่ในรูปแบบของเงิน หรือสวัสดิการอื่นๆ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจต่อบุคลากรขององค์กร

(2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพของตน

(3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

(4) สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของตน เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

(8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน โดยพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ได้แก่

6.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออก จะต้องทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

6.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะ เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ต้องการกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6.2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร โดยศึกษาทบทวนเอกสารทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
  - 2.1.3 ทฤษฎีของแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.1 ความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.4 ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิด

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การที่ให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น อาจจะต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และปฏิบัติงานด้วยเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์การ ในขณะเดียวกันปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจจึงต้องเหมาะสมกับพนักงานภายในองค์การอีกด้วย

### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการทบทวนเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ดังนี้

สุรพล เพชรไกร (2554) กล่าวว่า “การจูงใจ มาจากคำว่า Move หมายถึง การหมุน การผลักดันจากภายใน อำนาจที่ผลักดันหรือแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เราเกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง โดยปกติเรามีความสามารถทำอะไรก็ได้หลายอย่าง หรือพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้ จะแสดงออกเพียงบางอย่างเท่านั้น สิ่งที่จะดึงเอาความสามารถของคนออกมาใช้คือ “แรงจูงใจ” คือ ชักจูงให้คนทำงานด้วยใจ แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ผลงานของคนที่ทำด้วยใจรักย่อมดีกว่าคนที่ทำโดยที่ไม่รักงาน ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในงานที่ทำย่อมจะได้งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ทำงานอย่างไม่มีแรงจูงใจ”

หม่อมราชวงศ์สมพร สุทัศนีย์ (2542) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะความมนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจ เป็นเรื่องราวของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ” ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็น “แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น เกิดจากความต้องการ (Needs) แรงกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมด้วยการจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคน อีกด้วย” (Hodgetts, 1999)

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นปัจจัยที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลนั้นๆ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ ก็ตาม ให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

### 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การที่บุคคลหนึ่งๆ จะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นทำงานด้วยความเต็มใจมากน้อยเพียงใด ความเต็มใจเหล่านั้นเกิดจากการได้รับความพึงพอใจหรือสิ่งกระตุ้นให้กับบุคคลนั้น ได้ตามที่เขาต้องการ สิ่งเหล่านั้นจะเป็นแรงดึงดูดให้ความรู้สึกและจิตใจของ

เขาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เมื่อเขารู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การแล้ว บุคคลนั้นก็จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการต้องการ

ชวัญดาว ดวงเดือน (2556, อ้างถึงใน ฉัฐชญา ลากเจริญพันธ์, 2537) กล่าวถึง “ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ความสำคัญต่อองค์การ ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถทำงานด้วย รวมถึงช่วยให้องค์การมีความมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งยังช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขจัดข้อขัดแย้งในการบริหารงานและเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

ความสำคัญต่อบุคลากร ช่วยให้อุบัติกรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองความต้องการของตนได้พร้อมๆ กัน บุคลากรได้รับความยุติธรรมจากองค์การ และฝ่ายบริหาร ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และช่วยให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย

ความสำคัญของการจูงใจต่อการทำงาน ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ และช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (สุริยะ เจริมประชาชนรากร และคณะ, 2549)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวว่า “มนุษย์และสัตว์ เมื่ออยู่สภาวะที่ได้รับการจูงใจ ซึ่งจะมีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรม นำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้น ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของการทำงาน คือการนำองค์ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจให้บุคคลในองค์การต่างๆ มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงาน ทำกิจกรรม ทำงาน หรือมีพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ โดยเฉพาะองค์การในปัจจุบันต่างมีเป้าหมายมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การมุ่งผลสัมฤทธิ์การเป็นองค์การที่ดีเยี่ยม องค์การเหล่านั้นต่างมีความต้องการให้พนักงานที่อยู่ในองค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้

ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรมและทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความสามารถในการจูงใจนั้น คือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ หากได้รับการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าขององค์กร”

จากความสำคัญของแรงจูงใจข้างต้นสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความเต็มที่ เต็มใจ และเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นๆ ออกมาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

### 2.1.3 ทฤษฎีของแรงจูงใจ

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ แรงจูงินั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากในการผลักดันเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ตามความต้องการของตัวบุคคลนั้นๆ บางคนอาจจะต้องใช้แรงจูงใจเป็นอย่างมากในการสร้างแรงดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะแตกต่างกับอีกคนที่สร้างแรงจูงใจเพียงเล็กน้อยเพื่อใช้กระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่เหมือนกัน ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องทราบ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารอาจจะต้องสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่แตกต่างกัน เพื่อตอบสนองความต้องการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลที่แตกต่างกัน

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) แบ่งประเภทของทฤษฎีของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) เป็นทฤษฎีที่ใช้วิธีต่างๆ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลให้แสดงออกมาอย่างเหมาะสม โดยการสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะสามารถเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดย การเสริมแรงอย่างเป็นระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการวางเงื่อนไข (Conditioning) โดยเป็นการเรียนรู้โดยใช้หลักจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายในของตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological) และความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนองเพื่อลดความต้องการนั้นให้หมดไป นอกจากนี้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านบวกและต้องอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี ไม่พึงปรารถนา หรือความพึงพอใจในระดับต่ำ และอื่นๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางความต้องการเพื่อไม่ให้เกิดการตอบสนอง หรือทำให้ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น

3. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) เป็นทฤษฎีเพื่อแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Process) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีของแรงจูงใจในงานวิจัยนี้อยู่ในกลุ่มประเภททฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งจะใช้ในการอธิบายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมีแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลนแลนด์ (McClelland's Acquired Needs Theory) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory) โดยทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์ที่อธิบายถึงการจัดลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยจะลำดับความต้องการจากระดับต่ำไปยังระดับสูง เมื่อมนุษย์มีความต้องการในระดับต่ำแล้วได้รับการตอบสนองนั้น มนุษย์จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ระดับ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในองค์การของระดับนี้ คือ การให้เงินเดือน และการสร้างเงื่อนไขในการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งความต้องการในระดับนี้จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองจากความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การทำงาน ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคาม เป็นต้น โดยองค์การอาจสร้างเงื่อนไขในการตอบสนองความต้องการในระดับนี้ เช่น องค์การต้องสร้างเงื่อนไขความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีประกันสังคมหรือค่าตอบแทนหลังออกจากงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งความต้องการในระดับนี้จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองจากความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการในด้านนี้มนุษย์มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์

ทางสังคม ต้องการความรักความผูกพัน ความเป็นเพื่อน และมิตรภาพ โดยองค์การสามารถตอบสนอง ความต้องการในระดับนี้ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ระหว่างทำงาน และเปิดโอกาสในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานได้เจอเพื่อนใหม่ๆ ภายในองค์การ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ซึ่งความต้องการในระดับนี้จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองจากความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม ความต้องการในด้านนี้มนุษย์อยากได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น การมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี เป็นต้น มิตรภาพ โดยองค์การสามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ เช่น การมอบรางวัลเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือการยอมรับ การกล่าวยกย่องเมื่อพนักงานมีผลงานดีเด่น เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา (Self-Actualization) ซึ่งความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด ความต้องการในด้านนี้มีคุณค่าสูงของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ความสำเร็จทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนา สามารถพัฒนาตนเองได้สูงสุด ดังนั้นพนักงานระดับนี้จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรซึ่งหาได้ยาก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ มนุษย์มีความต้องการในแต่ละขั้น โดยจะได้รับการตอบสนองจากระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ไปจนถึงความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา ตามลำดับ ถ้าความต้องการในระดับแรกไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับถัดไปก็จะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้าความต้องการในระดับแรกได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการในระดับต่อไปที่สูงขึ้น

2.1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) โดยทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job Content) และการเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job Context) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory) (Herzberg et al., 1959) (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ธีรภพ นาคจู (2558, อ้างถึงใน ปอแก้ว จันทคุณ, 2551) ดังนี้ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านปัจจัยสุขอนามัยนี้จะไม่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานของพวกเขา แต่เป็นการป้องกันไม่使他们เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

(1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

(1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

(1.3) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility Of Growth) คือการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

(1.4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้สึที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

(1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับโอกาสได้รับมอบหมายหรือส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

(2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance Or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่

(2.1) สวัสดิการและค่าตอบแทน (Welfares And Compensations) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนเงินเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินค่าน้ำ เป็นต้น

(2.2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Of Growth) คือ การได้รับแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพของตน

(2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations With Suubordinators) คือ การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(2.4) สถานะทางอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

(2.5) นโยบาย และการบริหาร (Company Policy And Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

(2.6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

(2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

(2.8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

(2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ทฤษฎีนี้ต้องการให้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถจูงใจให้พนักงานทำแล้วมีความพึงพอใจต่องานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ช่วยหลีกเลี่ยงจากความไม่พึงพอใจต่องานนั้นๆ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยป้องกัน องค์กรจะต้องมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยป้องกันเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานแล้วเกิดความสุข แต่ถ้าเกิดขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งอาจสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้

2.1.3.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) โดยทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยไม่ได้คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าบุคคลมีต้องการขั้นไหนก่อนหรือหลัง ความต้องการอาจมีได้หลายๆ อย่างเกิดขึ้น

ได้ พร้อมๆ กัน โดยความต้องการทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ ชีร์ภพ นาคว (2558, อ้างถึงใน ปอแก้ว จันทคุณ, 2551) ดังนี้

(1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำที่สุดและเป็นรูปธรรมมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายรวมกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการที่ดี ให้เงินโบนัส ให้ความยุติธรรมต่อพนักงาน เป็นต้น

(2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Need : R) เป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ต้องการให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลรอบข้าง โดยลักษณะความต้องการนี้เป็นรูปธรรมน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ได้แก่ ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการโดยให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร และผู้อื่นภายนอกองค์กร

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการภายในตัวบุคคลที่ทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ได้แก่ ความต้องการการยกย่องกับความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการโดยสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนเงินขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขอบเขตที่กว้างขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่ได้ลำดับความต้องการเป็นขั้นเหมือนเช่นกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากความต้องการทางกายภาพก่อนเมื่อได้รับการตอบสนองนั้น จึงมีความต้องการในระดับถัดไปตามลำดับ แต่บุคคลสามารถถูกจูงใจได้มากกว่า 1 ความต้องการ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วยังสามารถมีความต้องการอื่นๆ ได้อีก

2.1.3.4 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลนแลนด (McClelland's Acquired Needs Theory) โดยแมคเคลนแลนดได้เสนอทฤษฎีความต้องการโดยมีความเชื่อว่าปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวเรามีเพียง 2 ชนิด ซึ่งได้แก่ ความต้องการความสุขความสบาย และความต้องการปลดปล่อยความเจ็บปวด แต่ความต้องการอื่นๆ ที่เกิดขึ้นมาภายหลังนั้นเกิดขึ้นจากวิธีการเรียนรู้ ซึ่งเมื่อความต้องการในตัวบุคคลมีความเข้มข้นจะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะแสดง

พฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งในช่วงปี ค.ศ. 1940s แมคเคลนแลนด์ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test : TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น แมคเคลนแลนด์ได้ระบุเกี่ยวกับแนวความคิดด้านความต้องการไว้ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล (วิเชียร วิทยอุดม, 2547) ดังนี้

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ ซึ่งจากการวิจัยของแมคเคลนแลนด์ พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะที่ชอบการแข่งขัน ชอบการทำงานที่มีความท้าทาย และมีความต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีการชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

(2) ความต้องการความผูกพัน (Need For Affiliation : nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

(3) ความต้องการอำนาจ (Need For Power : nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPower) สูง ซึ่งจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง มีต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะมีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แมคเคลนแลนด์ กล่าวว่าทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตนเองแต่มีระดับที่มากหรือน้อยแตกต่างกันไป บุคคลที่มีความต้องการในด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล จึงทำให้แต่ละคนมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยในช่วงแรกแมคเคลนแลนด์ให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จมากเพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด ต่อมาได้ศึกษาในผู้บริหารขององค์กรหรือบริษัทที่มีขนาดใหญ่ที่มีระบบบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นพบว่าคนที่ผู้บริหารมีความต้องการความสำเร็จสูงไม่ได้ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเหล่านี้ต้องทำงานโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการอำนาจจึงทำให้แมคเคลนแลนด์มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญในด้านนี้ โดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านความ



ต้องการความผูกพันเพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเช่นกัน อีรภพ นาคจู (2558, อ้างถึงใน สมภิศ การดำริห์, 2544)

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลนแลนด (McClelland's Acquired Needs Theory) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการที่มีผลจากประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล โดยแต่ละบุคคลอาจจะมีความต้องการที่จะทำให้ได้สิ่งที่ต้องการคล้ายกัน แต่จะมีความแตกต่างที่ความมากหรือน้อยของความต้องการเหล่านั้นที่ไม่เท่ากัน

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ นำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ โดยได้กำหนดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ให้เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

นอกจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจแล้ว ลำดับต่อไปจะเป็นการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะทุกคนรู้งาน รู้หน้าที่ มีประสบการณ์ และมองเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ยาก แต่ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แน่แน่นอนว่าอัตราการลาออกของพนักงานจะสูงมาก ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานในองค์กร อาจส่งผลให้องค์กรเกิดความล้มเหลวต่อการบรรลุเป้าหมายได้

### 2.2.1 ความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่านักวิชาการ และผู้ที่ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ

(1) เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นการแสดงถึงความผูกพันทางด้านจิตใจที่บุคคลหนึ่งๆ มีต่อองค์กร การที่บุคคลหนึ่งๆ จะเขาไปเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรได้นั้นแสดงว่าเขาจะต้องมีความเต็มใจ และต้องการจะอยู่ในองค์กรนั้น อาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นๆ ให้ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับที่บุคคลนั้นพึงพอใจ และอาจจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่ดีจากองค์กรนั้นด้วย นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรด้วย คือเป็นองค์กรแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่อ อำนาจภายในตน จะมีส่วนในการช่วยพัฒนาความผูกพันในด้านนี้ด้วยการจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนสังคม

(2) เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Cost) ซึ่งเป็นการแสดงถึงบุคคลหนึ่งๆ มีความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง เนื่องจากบุคคลนั้นรับรู้ได้ว่า ถ้าเมื่อไรที่ตนออกจากองค์กร ตนจะต้องเสียผลประโยชน์ที่ได้ลงทุนไว้กับองค์กรนั้น และในขณะเดียวกันถ้ารับรู้ว่ตนเองขาดทางเลือกหรือทางเลือกนั้นอาจมีจำกัด ทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ สามารถพัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้คือให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์กร

(3) เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) ซึ่งเป็นการแสดงถึงบุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนที่มีต่อองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรที่ 1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) แบ่งเป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

ตัวแปรที่ 2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัลจากทางสังคมและองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานโดยการ

ฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป”

Steers (1977) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าคุณเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายและมีทิศทางเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมเหมือนกับพนักงานในองค์กรคนอื่นๆ และมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะแสดงพฤติกรรมดังนี้

(1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความเต็มใจที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

(2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ประสบการณ์ต่างๆ ที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้นได้

(3) มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจหรือสมัครที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยไม่มีความคิดที่อยากจะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น”

จากความหมายและแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่บุคลากรคนหนึ่งมีต่อองค์กรนั้นๆ โดยที่พนักงานจะให้การยอมรับ และมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร เมื่อพนักงานมีรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรนั้นแล้ว เขาจะยอมทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความพยายามที่ตนมีใช้ในการดำเนินงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จได้ด้วยความเต็มใจ และเต็มแรง ที่สำคัญที่สุดพนักงานมีความต้องการและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

## 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ องค์กรจะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ได้ถ้าขาดบุคลากร จากการศึกษาทบทวนเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่านักวิชาการ และผู้ที่ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

Steer and Porter (1991) กล่าวว่า “ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

(1) อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในเชิงบวก โดยถ้าความผูกพันต่อองค์กรสูง แรงจูงใจในการทำงานก็จะมีสูงตามไปด้วย และยังส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำพว่องค์การไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลจะน้อยกว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะขาดงานเป็นประจำ

(2) อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกมากกว่าพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการลาออกในเชิงลบ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีความคิดที่จะลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน

(3) การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการดำเนินงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อความพยายามและอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วย การสร้างให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้จะส่งผลให้องค์กรเกิดประโยชน์เป็นอย่างมาก ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือการลดพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินงานขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรไม่สามารถไปถึงเป้าหมายได้”

Fazzi (1994) กล่าวว่า “ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การต่อไป”

Buchanun li (1974) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานในองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน

(2) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นเจ้าของขององค์การด้วย

(3) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยในการประสานระหว่างความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยที่พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมักมีความผูกพันเป็นอย่างมากต่องาน เพราะมีความคิดว่างานเป็นหนทางที่ตนสามารถนำพาให้องค์การไปสู่ความสำเร็จได้

(4) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

(5) ความผูกพันต่อองค์การช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากพนักงานในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

(6) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากที่จะนำพาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยเป็นการสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงาน ให้พนักงานเกิดความเต็มใจ และ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะกระทำหรือปฏิบัติงานให้แก่องค์การ เพื่อให้องค์การได้ประโยชน์อย่างสูงสุด และมีความเต็มใจ สบายใจที่จะอยู่กับองค์การ ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

### 2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Greenberg and Baron (1997) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

(1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) คือ บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์การนั้นๆ เพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจากองค์การอาจจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน หากลาออกยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การ ในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านั้นไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

(2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะมีความพึงกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คน

ที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็อาจจะลาออกไป

(3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ การที่บุคลากรต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทิศทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก คือ ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านพฤติกรรม คือ ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

## 2.2.4 ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

นียดา ศรีหานาม (2543) ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถนำมาวิเคราะห์ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 48 ปัจจัย ได้ดังนี้ (1) ปัจจัยสาเหตุ 26 ปัจจัย (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ 14 ปัจจัย (3) ปัจจัยผลลัพธ์ 8 ปัจจัย กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 174 กลุ่ม และจากงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ 124 เรื่อง สรุปได้ดังนี้

### 2.2.4.1 ปัจจัยสาเหตุ (Antecedent)

(1) คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีแนวโน้มในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ได้แก่ อายุ เพศ (เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย) สถานภาพ (บุคคลที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด) อายุงาน ช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เงินเดือน การรับรู้สมรรถวิสัย ความสามารถหรือทักษะในงาน ระดับของงาน ระดับการศึกษา (มีความสัมพันธ์ทางลบความผูกพันต่อองค์กร) และจริยธรรมในการทำงานแบบโปรแตสแตนท์ มีความสัมพันธ์ทางบวกเฉลี่ยในระดับปานกลาง

(2) คุณลักษณะของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความท้าทายในงาน ส่วน

ขอบเขตในงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง แต่ความอิสระในงาน เป็นคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำที่สุด

(3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและกลุ่มในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสื่อสารของผู้นำ การให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การใส่ใจในการทำงานของผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ การไม่พึ่งพิงผู้อื่นใน การทำงาน และความสามัคคีในกลุ่ม

(4) คุณลักษณะขององค์การ พบว่า ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การน้อยมาก โดยพบว่า องค์การที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าองค์การที่มีขนาดเล็ก และการรวมศูนย์อำนาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

(5) สถานภาพทางบทบาท พบว่า สถานภาพทางบทบาทส่วนใหญ่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์ในด้านลบมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความขัดแย้งของบทบาท บทบาทที่คลุมเครือ และบทบาทที่หนักเกินไป

2.2.4.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Correlation) หมายถึง ปฏิกริยาที่มีการตอบสนองทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นปฏิกริยาทางจิตของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งได้ดังนี้

(1) แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในการทำงานที่มาจากภายใน(Intrinsic) ยิ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้นไปอีก

(2) ความผูกพันในงาน หรือระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของภาวะจิตใจที่บุคคลมีให้ต่องาน พบว่า ความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อแยกศึกษาตามองค์ประกอบขององค์การแล้ว พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Commitment) อยู่ในระดับสูง แต่มีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ในระดับปานกลาง

(3) ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่ออาชีพ และความผูกพันต่อสภาพแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านบวก และความเครียดซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านลบ

2.2.3.3 ปัจจัยผลลัพธ์ (Consequence) หมายถึง ตัวแปรที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรลักษณะความสัมพันธ์ในด้านบวก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และสถิติการมาปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรลักษณะความสัมพันธ์ในด้านลบ ได้แก่ การเข้าออกจางาน และการมาสาย เมื่อได้ทำการศึกษาความตั้งใจเกี่ยวกับการเข้าออกจางาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในด้านลบ ต่อ ความตั้งใจที่จะหางานใหม่ และความตั้งใจที่จะออกจากงาน และเมื่อศึกษาวิเคราะห์การเข้าออกจางานตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในด้านลบกับความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) และความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า “ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

(1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ที่พนักงานได้รับจากการทำงานทางบวก

(2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การลงทุนลงแรงกับองค์กรมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวแต่ละบุคคลนั้นๆ เช่น อายุงาน และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก เช่น ความยากในการหางานใหม่

(3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ความสำนึกในภาระผูกพันต่อองค์กร เนื่องมาจากค่านิยมส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล”

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ทั้งปัจจัยสาเหตุ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และปัจจัยผลลัพธ์ ไม่ว่าจะปัจจัยเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะด้านลบหรือด้านบวกก็ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ฉะนั้นจึงต้องควบคุมปัจจัยให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง โอกาสที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจึงไม่ใช่เรื่องยาก

## 2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรนั้นๆ เมื่อรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรนั้นแล้วก็จะรู้สึกเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทในการ



ทำงานให้กับองค์กร จนองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ตามเป้าหมาย และนอกจากนี้บุคลากรยังเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (จรรยา หอมกรุ่น, 2549) ดังนี้

- 2.2.5.1 สร้างความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ลดความตั้งใจลาออก
- 2.2.5.2 เพิ่มความรู้สึกภักดีต่อองค์กร ลดความตั้งใจลาออก และลดความเครียดที่เกิดจากงาน
- 2.2.5.3 ช่วยให้นักงานพูดถึงองค์กรกับบุคคลภายนอกในทางที่ดี
- 2.2.5.4 ทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรขัดเกลาพนักงานใหม่ให้มีค่านิยมไปในทางเดียวกัน
- 2.2.5.5 เพิ่มผลการปฏิบัติงานที่ดี และลดอัตราการขาดงานของพนักงาน
- 2.2.5.6 เพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.2.5.7 สร้างความรู้สึกต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

ดังนั้น จึงนำความหมายและแนวคิดของ Greenberg มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดความหมายและแนวคิดของ Greenberg ให้เป็นตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งมีความหมายและแนวคิดที่ครอบคลุมเหมาะสมสำหรับนำมาใช้ในหลายสถานการณ์

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญดาว ดวงเดือน (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง

สรนันท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ ระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นรากร งามชสาร (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าสถิติ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-Test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบและด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและข้าราชการที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-Test One-Way Anova LSD และ Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน

นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พัศราพรรณ เพ็ชรนาหน (2557) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม องค์กรควรรักษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ ปรับปรุงนโยบายต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถตลอดเวลา และช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดกำลังใจและเกิดความสุขในการทำงาน

อภิญา ทองเดช (2558) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent Samples t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจำนวนมาก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้ ความจงรักภักดี เป็นต้น ผลงานการวิจัยที่ได้กล่าวมา การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งให้ความสนใจในการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษามูลเหตุของการเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งจะนำมาเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในองค์กร การมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

## 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดกรอบแนวคิด และสังเคราะห์ได้เป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

2.4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้นำแนวคิดของ Frederick Herzberg (Herzberg et al., 1959) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร ได้นำแนวคิดของ Greenberg and Baron (1997) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

### ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- เงินเดือน
- ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- สถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
<p><b>ปัจจัยจูงใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>- การได้รับการยอมรับ</li> <li>- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</li> <li>- ความรับผิดชอบ</li> <li>- ความก้าวหน้าในการทำงาน</li> </ul> <p><b>ปัจจัยค้ำจุน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สวัสดิการและค่าตอบแทน</li> <li>- โอกาสก้าวหน้าในอนาคต</li> <li>- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- สถานะทางอาชีพ</li> <li>- นโยบายและการบริหาร</li> <li>- สภาพการทำงาน</li> <li>- ความเป็นอยู่ส่วนตัว</li> <li>- ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>- วิธีการปกครองบังคับบัญชา</li> </ul>

### ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร
- ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่
- ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก
- ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร” ซึ่งเป็นการศึกษางานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการสร้างเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

#### 1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร โดยจะนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นผลลัพธ์ในการวิจัยในครั้งนี้

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร โดยประชากรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีจำนวน 250 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาคือ บุคลากร

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร จำนวน 153 คน โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยยอมรับความคลาดเคลื่อนในขอบเขตที่ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 160 คน โดยใช้วิธีการ สุ่มที่คำนึงถึงความน่าจะเป็นในการสุ่ม (Probability Sampling) จึงเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรเป็นกลุ่มย่อยๆ แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบจับฉลากใน แต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร จึงได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง/ศูนย์ จำนวน 1 คน หัวหน้าสำนัก/กอง/ศูนย์ จำนวน 3 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ พิเศษ จำนวน 22 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 35 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 50 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน พนักงานราชการ จำนวน 38 คน รวมจำนวน 160 คน ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดของประชากร
e	แทน	ความคลาดเคลื่อน (0.05)

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane)

$$\begin{aligned} N &= \frac{250}{1 + 250(0.05)^2} \\ &= \frac{250}{1 + 250(0.05)^2} \\ &= 153.85 \end{aligned}$$



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นโดยการศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

#### 3.1 ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยแบ่งเป็นแบบคำถามที่มีให้เลือก 2 คำตอบ และแบบคำถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ

#### 3.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งรูปแบบประเมินในครั้งนี้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ (อภิัญญา ทองเดช, 2558) ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นชุดคำถามทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ จำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ จำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale)

#### 3.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งรูปแบบประเมินในครั้งนี้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ (อภิัญญา ทองเดช, 2558) ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน เป็นชุดคำถามทั้งหมดจำนวน 33 ข้อ จำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านสถานะทางอาชีพ จำนวน 3 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำนวน 1 ข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982, อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2547)

### 3.4 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งรูปแบบประเมินในครั้งนี้นี้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ (อภิญา ทองเดช, 2558) ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นชุดคำถามทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ จำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านการคงอยู่กับองค์กรจำนวน 4 ข้อ ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ ด้านบรรทัดฐานจำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็น มาตรการวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale)

### 3.5 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนที่ 2 3 และ 4 ลักษณะของการตอบแบบสอบถามเป็นการเลือกตอบ โดยเลือกจากค่ามาตรของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 มาตรา ดังนี้

ระดับสภาพความเป็นจริง	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

จากหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังกล่าว การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะใช้ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$$\text{หาค่าพิสัย (Range) เพื่อจัดระยะห่างของช่วงชั้นตามสูตรคำนวณ ดังนี้}$$

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

**ตารางที่ 1** เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ระดับคะแนน	แปลผล	
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

#### 4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประมวลผลเพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมบ่งชี้และโครงสร้างของแบบสอบถาม และขอบเขตของเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถาม

4.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง และให้ข้อเสนอแนะแบบสอบถาม เพื่อหาค่า IOC (Index Of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC โดยรวม เท่ากับ 0.89 โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป สามารถนำข้อคำถามใช้สำหรับการทดสอบได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะตัดออก ดังนี้

4.3.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ และด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 2 ข้อ ดังนั้นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ

4.3.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ดังนั้นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานจึงมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ

4.4 นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หรือที่มีศักยภาพใกล้เคียงกับกลุ่มการวิจัย (Pilot Study) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.965 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.965 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เท่ากับ 0.966

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

รวบรวมเก็บข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2563 ถึง มีนาคม 2563

## 6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ จากแหล่งต่างๆ ดังนี้

6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร จำนวน 160 คน ใน 2 ประเด็น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ดำเนินการค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาดำรง บทความวิชาการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากหนังสือ การวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยด้านเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเนื้อหา การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต รวมถึงข้อมูลที่ได้ถูก เก็บรวบรวมจากหน่วยงาน ทั้งใน รูปแบบของรายงาน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

## 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจำนวน 160 ชุดจะต้องตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ให้คะแนนในแบบสอบถาม บันทึกข้อมูลและทำการประมวลผล ด้วยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติสำเร็จรูป SPSS ทำการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำเสนอ และสรุปผล ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

7.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรโดยรวม และแต่ละด้านใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 การศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ t-Test, F-Test และหากพบความแตกต่างใช้สถิติ LSD ในการทดสอบรายคู่

7.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร โดยใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 0.05 ดังนี้ (Hinkle, Wiersma, and Jurs, 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
-0.91 ถึง -1.00	มีความสัมพันธ์เต็มที่และไปในทิศทางตรงกันข้าม
-0.71 ถึง -0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.51 ถึง -0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.31 ถึง -0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.01 ถึง -0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและไปในทิศทางเดียวกัน

0.31 ถึง 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.51 ถึง 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
0.71 ถึง 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
0.91 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้  
 r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงตามไปด้วย)



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร” โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร จำนวน 160 คน นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$H_0$	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
$n$	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน ค่าสถิติทดสอบ t-Test
$F$	แทน ค่าสถิติทดสอบ F-Test
$r$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
Sig.	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลตามจุดประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

## 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	41	25.6
หญิง	119	74.4
<b>อายุ</b>		
21 - 30 ปี	25	15.6
31 - 40 ปี	66	41.3
41 - 50 ปี	33	20.6
51 - 60 ปี	34	21.3
มากกว่า 60 ปี	2	1.3
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	91	56.9
สมรส	60	37.5
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	9	5.6
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	2	1.3
อนุปริญญา หรือ ปวส.	9	5.6
ปริญญาตรี	70	43.8
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	75	46.9
สูงกว่าปริญญาโท	4	2.5
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
10,000 - 20,000 บาท	54	33.8
20,001 - 30,000 บาท	57	35.6
30,001- 40,000 บาท	20	12.5
40,001 - 50,000 บาท	16	10.0
มากกว่า 50,000 บาท	13	8.1



ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน</b>		
พนักงานราชการ	38	23.8
ลูกจ้างประจำ	7	4.4
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	50	31.3
ข้าราชการระดับชำนาญการ	35	21.9
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	22	13.8
หัวหน้าสำนัก/กอง/ศูนย์	3	1.9
ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์	1	0.6
อื่นๆ	4	2.5
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>		
1- 5 ปี	59	36.9
6 - 10 ปี	22	13.8
11 - 15 ปี	24	15.0
มากกว่า 15 ปี	47	29.4
อื่นๆ	8	5.0

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.4 เป็นเพศชาย ร้อยละ 25.6 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 41.3 รองลงมาอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 21.3

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.9 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 37.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า ร้อยละ 46.9 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 43.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 35.6 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 33.8 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 31.3 รองลงมา ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานราชการ ร้อยละ 23.8 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1- 5 ปี ร้อยละ 36.9 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 29.4

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

### ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	41 (25.6)	88 (55.0)	31 (19.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06	0.67	มาก
ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ	39 (24.4)	89 (55.6)	29 (18.1)	3 (1.9)	0 (0.0)	4.03	0.71	มาก
ท่านพอใจกับความสำเร็จของ งานที่ท่านทำมาในอดีต	45 (28.1)	92 (57.5)	22 (13.8)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.13	0.66	มาก
ท่านสามารถทำงานสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย	55 (34.4)	94 (58.8)	11 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28	0.58	มากที่สุด
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	46 (28.8)	97 (60.6)	17 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18	0.60	มาก
รวม						4.14	0.51	มาก

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ สามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28, S.D. = 0.58) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 4.18, S.D. = 0.60) พพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำมาในอดีต (ค่าเฉลี่ย = 4.13, S.D. = 0.66) สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D. = 0.67) และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.03, S.D. = 0.71) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ	26 (16.3)	92 (57.5)	41 (25.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.89	0.66	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	27 (16.9)	99 (61.9)	32 (20.0)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.94	0.65	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	29 (18.1)	109 (68.1)	22 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04	0.56	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	34 (21.3)	110 (68.8)	16 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	0.55	มาก
รวม						4.00	0.49	มาก

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.11, S.D. = 0.55) ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D. = 0.56) ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.65) และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการท่าน	24 (15.0)	83 (51.9)	49 (30.6)	2 (1.3)	2 (1.3)	3.78	0.76	มาก
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	21 (13.1)	87 (54.4)	50 (31.3)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.79	0.67	มาก
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา	28 (17.5)	68 (42.5)	52 (32.5)	8 (5.0)	4 (2.5)	3.68	0.91	มาก

**ตารางที่ 5** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่มีความท้าทาย	38 (23.8)	80 (50.0)	36 (22.5)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.94	0.78	มาก
รวม						3.80	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.78) งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.79, S.D. = 0.67) งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.76) และงานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านมีโอกาสดูแล ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	37 (23.1)	91 (56.9)	29 (18.1)	3 (1.9)	0 (0.0)	4.01	0.70	มาก
งานของท่านมีการระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	33 (20.6)	80 (50.0)	40 (25.0)	4 (2.5)	3 (1.9)	3.85	0.84	มาก
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ กับงานที่ท่านรับผิดชอบ	24 (15.0)	69 (43.1)	54 (33.8)	10 (6.3)	3 (1.9)	3.63	0.88	มาก
ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม	16 (10.0)	87 (54.4)	47 (29.4)	7 (4.4)	3 (1.9)	3.66	0.79	มาก
รวม						3.84	0.66	มาก

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.01, S.D. = 0.70) มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.84) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.66, S.D. = 0.79) และมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

**ตารางที่ 7** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
องค์กรมีการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมยุติธรรม	21 (13.1)	79 (49.4)	54 (33.8)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.72	0.74	มาก
ท่านมีโอกาสศึกษาต่อ และดูงาน	15 (9.4)	67 (41.9)	53 (33.1)	18 (11.3)	7 (4.4)	3.41	0.96	มาก
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ	19 (11.9)	75 (46.9)	53 (33.1)	10 (6.3)	3 (1.9)	3.61	0.85	มาก
ผู้บังคับบัญชานับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกา	15 (9.4)	84 (52.5)	51 (31.9)	8 (5.0)	2 (1.3)	3.64	0.77	มาก
รวม						3.59	0.68	มาก

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ องค์กรมีการประเมินผลเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.74) ผู้บังคับบัญชานับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกา (ค่าเฉลี่ย = 3.64, S.D. = 0.77) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.85) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.41, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.51	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	0.49	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.65	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.66	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.68	มาก
รวม	3.87	0.47	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.51) ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.49) ด้านความรับผิดชอบมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.66) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.65) และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

**3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน**

**ตารางที่ 9** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	22 (13.8)	73 (45.6)	57 (35.6)	7 (4.4)	1 (0.6)	3.68	0.79	มาก
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	22 (13.8)	68 (42.5)	63 (39.4)	6 (3.8)	1 (0.6)	3.65	0.79	มาก

**ตารางที่ 9** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (ต่อ)

ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
องค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	17 (10.6)	58 (36.3)	58 (36.3)	22 (13.8)	5 (3.1)	3.38	0.96	ปานกลาง
รวม						3.57	0.73	มาก

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.79) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.65, S.D. = 0.79) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และองค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสก้าวหน้า ในอนาคต	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	8 (11.3)	4 (52.5)	0 (31.3)	0 (5.0)	0 (0.0)	3.70	0.73	มาก
มีความเสมอภาคในการประเมินผลงานหรือเลื่อนตำแหน่ง	3 (8.1)	2 (51.3)	5 (34.4)	0 (6.3)	0 (0.0)	3.61	0.73	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพิ่มความรู้ความสามารถ	24 (15.0)	86 (53.8)	41 (25.6)	8 (5.0)	1 (0.6)	3.78	0.78	มาก
ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์	22 (13.8)	75 (46.9)	51 (31.9)	8 (5.0)	4 (2.5)	3.64	0.87	มาก

**ตารางที่ 10** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (ต่อ)

ด้านโอกาสก้าวหน้า ในอนาคต	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มี โอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น	26 (16.3)	70 (43.8)	47 (29.4)	9 (5.6)	8 (5.0)	3.61	0.99	มาก
รวม						3.68	0.72	มาก

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.78) มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.70, S.D. = 0.73) มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.64, S.D. = 0.87) มีความเสมอภาคในการประเมินผลงานหรือเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.73) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านสามารถเข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	53 (33.1)	100 (62.5)	7 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29	0.54	มากที่สุด
ท่านได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหา	50 (31.3)	97 (60.6)	11 (6.9)	2 (1.3)	0 (0.0)	4.22	0.62	มากที่สุด
ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีการ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	45 (28.1)	100 (62.5)	14 (8.8)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.18	0.60	มาก



**ตารางที่ 11** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานแต่ในที่สุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี	35 (21.9)	107 (66.9)	16 (10.0)	2 (1.3)	0 (0.0)	4.09	0.60	มาก
รวม						4.20	0.52	มาก

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 4.29, S.D. = 0.54) และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = 0.62) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18, S.D. = 0.60) และแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานแต่ในที่สุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี (ค่าเฉลี่ย = 4.09, S.D. = 0.60) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 12** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านสถานะทางอาชีพ

ด้านสถานะทางอาชีพ	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม	26 (16.3)	89 (55.6)	43 (26.9)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.87	0.68	มาก
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	31 (19.4)	97 (60.6)	31 (19.4)	0 (0.0)	1 (0.6)	3.98	0.67	มาก
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน	32 (20.0)	89 (55.6)	36 (22.5)	3 (1.9)	0 (0.0)	3.94	0.71	มาก
รวม						3.93	0.58	มาก

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.98, S.D. = 0.67) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.71) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน	21 (13.1)	91 (56.9)	46 (28.8)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.82	0.66	มาก
นโยบายขององค์กรท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	20 (12.5)	92 (57.5)	44 (27.5)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.80	0.68	มาก
องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและขอข่วยการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	30 (18.8)	86 (53.8)	44 (27.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91	0.68	มาก
องค์กรของท่านได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากรไว้ อย่างชัดเจน	23 (14.4)	100 (62.5)	36 (22.5)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.91	0.62	มาก
องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้ อย่างชัดเจน	22 (13.8)	105 (65.6)	31 (19.4)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.92	0.61	มาก
รวม						3.87	0.55	มาก

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ องค์กรมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D. = 0.61) องค์กรได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.62) องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและขอข่วยการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.68) องค์กรมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.82, S.D. = 0.66) และนโยบายขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

**ตารางที่ 14** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บรรยากาศในการทำงาน โดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน	24 (15.0)	86 (53.8)	48 (30.0)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.83	0.69	มาก
อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	38 (23.8)	87 (54.4)	32 (20.0)	3 (1.9)	0 (0.0)	4.00	0.72	มาก
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน แต่ละวันมีความเหมาะสม	17 (10.6)	99 (61.9)	35 (21.9)	5 (3.1)	4 (2.5)	3.75	0.79	มาก
สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	26 (16.3)	91 (56.9)	37 (23.1)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.86	0.73	มาก
รวม						3.86	0.59	มาก

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงาน มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.72) สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.73) บรรยากาศในการทำงาน โดยทั่วไปส่งเสริมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83, S.D. = 0.69) และจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.75, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

**ตารางที่ 15** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	27 (16.9)	106 (66.3)	27 (16.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	0.58	มาก
รวม						4.00	0.58	มาก

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.58)

**ตารางที่ 16** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน	32 (20.0)	83 (51.9)	36 (22.5)	7 (4.4)	2 (1.3)	3.85	0.83	มาก
ภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรที่ท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม	37 (23.1)	90 (56.3)	30 (18.8)	2 (1.3)	1 (0.6)	4.00	0.73	มาก
ท่านได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น	27 (16.9)	93 (58.1)	39 (24.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.91	0.66	มาก
รวม						3.92	0.64	มาก

จากตารางที่ 16 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.73) ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.66) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ในการมอบหมายงาน	23 (14.4)	84 (52.5)	44 (27.5)	7 (4.4)	2 (1.3)	3.74	0.80	มาก
ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่าน อยู่เสมอ	29 (18.1)	66 (41.3)	57 (35.6)	7 (4.4)	1 (0.6)	3.72	0.83	มาก
ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	19 (11.9)	79 (49.4)	55 (34.4)	7 (4.4)	0 (0.0)	3.69	0.74	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิท สนม และเป็นกันเอง	18 (11.3)	81 (50.6)	53 (33.1)	7 (4.4)	1 (0.6)	3.68	0.76	มาก
ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านเมื่อ ท่านมีปัญหา	19 (11.9)	85 (53.1)	50 (31.3)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.73	0.72	มาก
รวม						3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = 0.80) ผู้บังคับบัญชาช่วยเมื่อท่านมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 3.73, S.D. = 0.72) ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.83) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69, S.D. = 0.74) และผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.57	0.73	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	3.68	0.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.52	มาก
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.93	0.58	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.55	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.86	0.59	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.00	0.58	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.92	0.64	มาก
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.65	มาก
รวม	3.86	0.46	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = 0.52) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.58) ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 0.58) ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D. = 0.64) ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.55) ด้านสภาพการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.59) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71, S.D. = 0.65) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.72) และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.51	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	0.49	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.65	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.66	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.68	มาก
รวม	3.87	0.47	มาก
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.57	0.73	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	3.68	0.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.52	มาก
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.93	0.58	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.55	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.86	0.59	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.00	0.58	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.92	0.64	มาก
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.65	มาก
รวม	3.86	0.46	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.47) โดยสามารถแยกเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.51) ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.49) ด้านความรับผิดชอบมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.66) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.65) และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = 0.52) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.58) ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 0.58) ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D. = 0.64) ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.55) ด้านสภาพการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.59) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71, S.D. = 0.65) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.72) และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ถ้าท่านมีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร	22 (13.8)	78 (48.8)	49 (30.6)	7 (4.4)	4 (2.5)	3.67	0.86	มาก
ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้ามีชื่อเสียง	19 (11.9)	72 (45.0)	46 (28.8)	16 (10.0)	7 (4.4)	3.50	0.98	มาก
ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรจนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	30 (18.8)	90 (56.3)	35 (21.9)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.91	0.73	มาก



ตารางที่ 20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการ  
ขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์กร (ต่อ)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานใน องค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมี โอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่ สูงกว่าจากที่อื่น	27 (16.9)	81 (50.6)	44 (27.5)	6 (3.8)	2 (1.3)	3.78	0.81	มาก
รวม						3.72	0.81	มาก

จากตารางที่ 20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร จนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.73) มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าจากที่อื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.81) ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.67, S.D. = 0.86) และมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้า มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย = 3.50, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

**ตารางที่ 21** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	16 (10.0)	48 (30.0)	52 (32.5)	33 (20.6)	11 (6.9)	3.16	1.08	ปานกลาง
ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	22 (13.8)	68 (42.5)	54 (33.8)	11 (6.9)	5 (3.1)	3.57	0.92	มาก
ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางดำเนินงานขององค์กร	27 (16.9)	82 (51.3)	46 (28.8)	4 (2.5)	1 (0.6)	3.81	0.76	มาก
ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงาน การปกครอง ขององค์กร	21 (13.1)	75 (46.9)	50 (31.3)	9 (5.6)	5 (3.1)	3.61	0.90	มาก
องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก	26 (16.3)	90 (56.3)	38 (23.8)	5 (3.1)	1 (0.6)	3.84	0.75	มาก
รวม						3.61	0.73	มาก

จากตารางที่ 21 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความรู้สึก มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.75) มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางดำเนินงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.81, S.D. = 0.76) มีความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงาน การปกครองขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.90) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.57, S.D. = 0.92) มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากตามลำดับ และมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอกมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16, S.D. = 1.08)

**ตารางที่ 22** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการ  
ขนส่งและจราจรในด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านปฏิบัติงานอย่างสุด ความสามารถเพื่อให้งาน สำเร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับ ค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	31 (19.4)	76 (47.5)	47 (29.4)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.83	0.78	มาก
ท่านมีความตั้งใจทำงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมี ปัญหาอุปสรรค	6 (3.8)	58 (36.3)	61 (38.1)	29 (18.1)	6 (3.8)	3.19	0.90	ปานกลาง
ท่านเต็มใจในการใช้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	24 (15.0)	78 (48.8)	52 (32.5)	4 (2.5)	2 (1.3)	3.74	0.79	มาก
ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับ มอบหมาย นอกเหนือจากงาน ที่รับผิดชอบ	15 (9.4)	75 (46.9)	63 (39.4)	5 (3.1)	2 (1.3)	3.60	0.75	มาก
ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติ งานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	17 (10.6)	68 (42.5)	54 (33.8)	14 (8.8)	7 (4.4)	3.46	0.95	มาก
รวม						3.63	0.88	มาก

จากตารางที่ 22 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านบรรทัดฐาน มีค่าความผูกพันต่อ  
องค์กรอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ปฏิบัติงานอย่างสุด  
ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ (ค่าเฉลี่ย = 3.83,  
S.D. = 0.78) เต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74,  
S.D. = 0.79) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.60,  
S.D. = 0.75) มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร  
(ค่าเฉลี่ย = 3.46, S.D. = 0.95) มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ  
มีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค (ค่าเฉลี่ย = 3.19, S.D. = 0.90)  
มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 23** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.72	0.83	มาก
ด้านความรู้สึก	3.61	0.73	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.63	0.88	มาก
รวม	3.65	0.63	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีค่าความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ ด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่าความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.83) ด้านบรรทัดฐานมีค่าความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = 0.88) และด้านความรู้สึกมีค่าความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

### 5. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยมีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-Test และ F-Test (One Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยกำหนดให้

$H_0$  แทนสมมติฐานหลัก  
 $H_1$  แทนสมมติฐานรอง  
 แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อยในการศึกษาดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 24** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีเพศแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย		หญิง		t	df	Sig.
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.			
ด้านการคงอยู่กับ องค์การ	3.73	0.95	3.71	0.79	0.115	158	0.908
ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.71	0.75	3.58	0.72	0.969	158	0.334
ด้านบรรทัดฐาน	3.71	1.05	3.61	0.82	0.640	158	0.523
รวม	3.72	0.74	3.63	0.59	0.724	158	0.470

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.470 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.908 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน

ด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.334 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.523 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 25** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.480	3	0.827	1.196	0.313
	ภายในกลุ่ม	107.864	156	0.691		
	รวม	110.344	159			
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.809	3	0.603	1.145	0.333
	ภายในกลุ่ม	82.166	156	0.527		
	รวม	83.975	159			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	11.491	3	3.830	5.347*	0.002
	ภายในกลุ่ม	111.753	156	0.716		
	รวม	123.244	159			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.760	3	0.587	1.504	0.216
	ภายในกลุ่ม	0.881	156	0.390		
	รวม	2.642	159			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.216 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.313 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน

ด้านความรู้สึกรัก พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.333 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรักไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 26** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.32	3.45	3.76	4.06
21 - 30 ปี	3.32				
31 - 40 ปี	3.45				
41 - 50 ปี	3.76				
มากกว่า 50 ปี	4.06	.73556*	.60101*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 21 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 27** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.863	2	1.932	2.848	0.061
	ภายในกลุ่ม	106.481	157	0.678		
	รวม	110.344	159			
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	3.044	2	1.522	2.953	0.055
	ภายในกลุ่ม	80.931	157	0.515		
	รวม	83.975	159			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	11.549	2	5.774	8.117*	0.000
	ภายในกลุ่ม	111.695	157	0.711		
	รวม	123.244	159			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.089	2	2.545	6.941*	0.001
	ภายในกลุ่ม	57.553	157	0.367		
	รวม	62.642	159			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.061 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน



ด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.055 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 28** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
		3.41	3.88	4.22
โสด	3.41			
สมรส	3.88	.47674*		
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.22	.81563*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 29** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
		3.52	3.78	4.19
โสด	3.52			
สมรส	3.78	.25763*		
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.19	.66504*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 30** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.104	2	1.552	2.272	0.106
	ภายในกลุ่ม	107.240	157	0.683		
	รวม	110.344	159			
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	3.251	2	1.625	3.161*	0.045
	ภายในกลุ่ม	80.724	157	0.514		
	รวม	83.975	159			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.105	2	1.053	1.364	0.259
	ภายในกลุ่ม	121.138	157	0.772		
	รวม	123.244	159			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.768	2	1.384	3.629*	0.029
	ภายในกลุ่ม	59.874	157	0.381		
	รวม	62.642	159			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.029 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.106 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน

ด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.045 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.259 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 31** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	อนุปริญญา หรือ ปวส./ มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า
		3.73	3.76	3.47
อนุปริญญา หรือ ปวส./ มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	3.73			
ปริญญาตรี	3.76			.28879*
ปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า	3.47			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 32** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	อนุปริญญา หรือ ปวส./ มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า
		3.70	3.80	3.52
อนุปริญญา หรือ ปวส./ มัธยมศึกษา หรือ ปวช. ปริญญาตรี ปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า	3.70 3.80 3.52			.27203*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 33** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.270	4	1.067	1.560	0.188
	ภายในกลุ่ม	106.074	155	0.684		
	รวม	110.344	159			

**ตารางที่ 33** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.517	4	0.379	0.713	0.584
	ภายในกลุ่ม	82.458	155	0.532		
	รวม	83.975	159			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	7.773	4	1.943	2.609*	0.038
	ภายในกลุ่ม	115.470	155	0.745		
	รวม	123.244	159			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.544	4	0.386	0.979	0.421
	ภายในกลุ่ม	61.098	155	0.394		
	รวม	62.642	159			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.421 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.188 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน

ด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.584 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.038 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 34** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	10,000 -	20,001 -	30,001-	40,001 -	มากกว่า
		20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	50,000 บาท
		3.44	3.58	3.65	4.00	4.15
10,000 - 20,000 บาท	3.44					
20,001 - 30,000 บาท	3.58					
30,001- 40,000 บาท	3.65					
40,001 - 50,000 บาท	4.00	.55556*				
มากกว่า 50,000 บาท	4.15	.70940*	.57490*			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 35** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	12.806	5	2.561	4.044*	0.002
	ภายในกลุ่ม	97.538	154	0.633		
	รวม	110.344	159			
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	3.312	5	0.662	1.265	0.282
	ภายในกลุ่ม	80.663	154	0.524		
	รวม	83.975	159			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	8.756	5	1.751	2.356*	0.043
	ภายในกลุ่ม	114.488	154	0.743		
	รวม	123.244	159			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.629	5	0.926	2.458*	0.036
	ภายในกลุ่ม	58.013	154	0.377		
	รวม	62.642	159			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้สึกรัก พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.282 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรักไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 36** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติการ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	อื่นๆ
		3.92	3.71	3.88	3.20	3.86	
พนักงานราชการ	3.92				.72105*		
ลูกจ้างประจำ	3.71						
ข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ	3.88				.68000*		
ข้าราชการระดับ ชำนาญการ	3.20						
ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษ	3.86				.66364*		
อื่นๆ	3.63						

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 37** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติการ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	อื่นๆ
		3.68	3.57	3.44	3.49	4.00	
พนักงานราชการ	3.68						
ลูกจ้างประจำ	3.57						



**ตารางที่ 37** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง  
และจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ (ต่อ)

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติการ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	อื่นๆ
		3.68	3.57	3.44	3.49	4.00	
ข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ	3.44						
ข้าราชการระดับ ชำนาญการ	3.49						
ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษ	4.00			.56000*	.51429*		
อื่นๆ	4.25			.81000*	.76429*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่ง  
อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการระดับ  
ปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 38** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง  
และจราจรในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติการ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	อื่นๆ
		3.81	3.62	3.65	3.36	3.82	
พนักงานราชการ	3.81				.44511*		
ลูกจ้างประจำ	3.62						
ข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ	3.65				.29143*		
ข้าราชการระดับ ชำนาญการ	3.36						
ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษ	3.82				.45628*		
อื่นๆ	3.79						

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.7** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 39** การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.749	4	1.187	1.743	0.143
	ภายในกลุ่ม	105.595	155	0.681		
	รวม	110.344	159			
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	3.181	4	0.795	1.526	0.197
	ภายในกลุ่ม	80.794	155	0.521		
	รวม	83.975	159			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	10.639	4	2.660	3.661	0.007
	ภายในกลุ่ม	112.605	155	0.726		
	รวม	123.244	159			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.124	4	0.281	0.708	0.588
	ภายในกลุ่ม	61.518	155	0.397		
	รวม	62.642	159			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.588 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.143 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน

ด้านความรู้สึกรัก พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.197 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรักไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 40** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	1- 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	อื่นๆ
		3.37	3.55	3.75	3.98	3.38
1- 5 ปี	3.37					
6 - 10 ปี	3.55					
11 - 15 ปี	3.75					
มากกว่า 15 ปี	3.98	.60584*				
อื่นๆ	3.38					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1- 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 41** สรุปความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร		ด้านความรู้สึก		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
	Sig.		Sig.		Sig.		Sig.	
เพศ	0.908	ไม่แตกต่างกัน	0.334	ไม่แตกต่างกัน	0.523	ไม่แตกต่างกัน	0.470	ไม่แตกต่างกัน
ช่วงอายุ	0.313	ไม่แตกต่างกัน	0.333	ไม่แตกต่างกัน	0.002	แตกต่างกัน	0.216	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	0.061	ไม่แตกต่างกัน	0.055	ไม่แตกต่างกัน	0.000	แตกต่างกัน	0.001	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.106	ไม่แตกต่างกัน	0.045	แตกต่างกัน	0.259	ไม่แตกต่างกัน	0.029	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.188	ไม่แตกต่างกัน	0.584	ไม่แตกต่างกัน	0.038	แตกต่างกัน	0.421	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	0.002	แตกต่างกัน	0.282	ไม่แตกต่างกัน	0.043	แตกต่างกัน	0.036	แตกต่างกัน
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.143	ไม่แตกต่างกัน	0.197	ไม่แตกต่างกัน	0.007	แตกต่างกัน	0.588	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 41 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า

สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.029 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

## สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยกำหนดให้

$H_0$  แทนสมมติฐานหลัก

$H_1$  แทนสมมติฐานรอง

### สมมติฐานการศึกษา

$H_0$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

$H_1$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

**ตารางที่ 42** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์การ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ		
	r	Sig.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	<b>.468**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.265**	.001	สัมพันธ์กัน
ด้านการได้รับการยอมรับ	.371**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.386**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความรับผิดชอบ	.389**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.398**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>	<b>.649**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	.482**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	.479**	.000	สัมพันธ์กัน

**ตารางที่ 42** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับ  
องค์กร (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร		
	r	Sig.	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.351**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	.438**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	.433**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านสภาพการทำงาน	.432**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.376**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.541**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	.810**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>รวม</b>	<b>.584**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000  
ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง  
และไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง  
และจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกแต่ละ  
ปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันกับความ  
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับ  
องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า  
ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มี  
ความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน  
นโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05







นโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 43** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรู้สึก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก		
	r	Sig.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	<b>0.722**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.466**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.537**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.528**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.677**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.583**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>0.803**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.655**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	0.652**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.408**	.001	สัมพันธ์กัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.582**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.602**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านสภาพการทำงาน	0.542**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.459**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.712**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.757**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>รวม</b>	<b>0.798**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้





ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 44** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านบรรทัดฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐาน		
	r	Sig.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	<b>0.722**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.466**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.537**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.528**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.677**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.583**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>0.803**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.655**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	0.652**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.408**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.582**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.602**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านสภาพการทำงาน	0.542**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.459**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.712**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.757**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>รวม</b>	<b>0.798**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 45** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร								
	ด้านการคงอยู่กับองค์การ		ด้านความรู้สึกร่วม		ด้านบรรทัดฐาน		รวม		
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	<b>0.468**</b>	<b>.000</b>	<b>0.722**</b>	<b>.000</b>	<b>0.722**</b>	<b>.000</b>	<b>0.722**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.265**	.001	0.466**	.000	0.466**	.000	0.466**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.371**	.000	0.537**	.000	0.537**	.000	0.537**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.386**	.000	0.528**	.000	0.528**	.000	0.528**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.389**	.000	0.677**	.000	0.677**	.000	0.677**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.398**	.000	0.538**	.000	0.583**	.000	0.583**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>0.649**</b>	<b>.000</b>	<b>0.803**</b>	<b>.000</b>	<b>0.803**</b>	<b>.000</b>	<b>0.803**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.482**	.000	0.655**	.000	0.655**	.000	0.655**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	0.479**	.000	0.652**	.000	0.652**	.000	0.652**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.351**	.000	0.408**	.001	0.408**	.000	0.408**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.438**	.000	0.582**	.000	0.582**	.000	0.582**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.433**	.000	0.602**	.000	0.602**	.000	0.602**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านสภาพการทำงาน	0.432**	.000	0.542**	.000	0.542**	.000	0.542**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.376**	.000	0.459**	.000	0.459**	.000	0.459**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.541**	.000	0.712**	.000	0.712**	.000	0.712**	.000	สัมพันธ์กัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.810**	.000	0.757**	.000	0.757**	.000	0.757**	.000	สัมพันธ์กัน
<b>รวม</b>	<b>0.584**</b>	<b>.000</b>	<b>0.798**</b>	<b>.000</b>	<b>0.798**</b>	<b>.000</b>	<b>0.798**</b>	<b>.000</b>	<b>สัมพันธ์กัน</b>

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจูง พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร จำนวน 160 คน โดยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติและคำนวณค่าต่างๆ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน t-Test และ F-Test ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร” สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 74.4 เพศชายร้อยละ 25.6 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีสถานภาพโสดจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 จบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.51) ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.49) ด้านความรับผิดชอบมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.66) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.65) และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ สามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 4.28, S.D. = 0.58) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 4.18, S.D. = 0.60) พอใจกับความสำเร็จของงานที่ทำมาในอดีต (ค่าเฉลี่ย = 4.13, S.D. = 0.66) สามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D. = 0.67) และมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.11, S.D. = 0.55) ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D. = 0.56) ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.65) และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.78) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.79, S.D. = 0.67) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.76) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ มีโอกาสแสดงความสามารถ

ในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.01, S.D. = 0.70) มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.84) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.66, S.D. = 0.79) และมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ องค์กรมีการประเมินผลเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.74) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส (ค่าเฉลี่ย = 3.64, S.D. = 0.77) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.85) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.41, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = 0.52) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.58) ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 0.58) ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D. = 0.64) ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.55) ด้านสภาพการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.59) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71, S.D. = 0.65) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.72) และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57, S.D. = 0.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.79) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.65, S.D. = 0.79) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และองค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.38, S.D. = 0.96) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.78) มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.70, S.D. = 0.73) มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.64, S.D. = 0.87) มีความเสมอภาคในการประเมินผลงานหรือเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.73) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 4.29, S.D. = 0.54) ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = 0.62) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18, S.D. = 0.60) แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานแต่ในสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี (ค่าเฉลี่ย = 4.09, S.D. = 0.60) มีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสถานะทางอาชีพมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.98, S.D. = 0.67) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.71) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ องค์การมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D. = 0.61) องค์การได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.62) องค์การมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและขอบข่ายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.68) องค์การมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.82, S.D. = 0.66) และนโยบายขององค์การสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.72) สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์

ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.73) บรรยากาศในการทำงาน โดยทั่วไปส่งเสริมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83, S.D. = 0.69) และจำนวนชั่วโมงในการทำงาน แต่ละวันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.75, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.73) ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.66) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = 0.80) ผู้บังคับบัญชาช่วยเมื่อท่านมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 3.73, S.D. = 0.72) ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.83) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69, S.D. = 0.74) และผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรโดยมีค่าความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.83) ด้านบรรทัดฐานมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = 0.88) และด้านความรู้สึกรักมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร จนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.73) มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าจากที่อื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.81) ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร

(ค่าเฉลี่ย = 3.67, S.D. = 0.86) และมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้า มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย = 3.50, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้ องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.75) มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางดำเนินงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.81, S.D. = 0.76) มีความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงาน การปกครองขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.90) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.57, S.D. = 0.92) มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอกมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านบรรทัดฐานมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ (ค่าเฉลี่ย = 3.83, S.D. = 0.78) เต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = 0.79) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.60, S.D. = 0.75) มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.46, S.D. = 0.95) มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค (ค่าเฉลี่ย = 3.19, S.D. = 0.90) มีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

## ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานการศึกษาที่ 1** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สถานการณ์ที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร** มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig 0.001)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน (Sig 0.061)

ด้านความรู้สึก สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน (Sig 0.055)



ด้านบรรทัดฐาน สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน (Sig 0.000)

**ระดับการศึกษา**ที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig 0.029)

ด้านการคงอยู่กับองค์การ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน (Sig 0.106)

ด้านความรู้สึก ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน (Sig 0.045)

ด้านบรรทัดฐาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน (Sig 0.259)

**ตำแหน่งงาน**ที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig 0.036)

ด้านการคงอยู่กับองค์การ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน (Sig 0.002)

ด้านความรู้สึก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน (Sig 0.282)

ด้านบรรทัดฐาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน (Sig 0.043)

**สมมติฐานการศึกษาที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ความสำเร็จในการทำงาน**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

ด้านการคงอยู่กับองค์การ ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.001)







ด้านบรรทัดฐาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

**ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)**

ด้านการคงอยู่กับองค์การ ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

ด้านความรู้สึกรู้สึก ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

ด้านบรรทัดฐาน ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
ต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

**วิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)**

ด้านการคงอยู่กับองค์การ วิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

ด้านความรู้สึกรู้สึก วิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

ด้านบรรทัดฐาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (Sig 0.000)

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ  
องค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ใน  
การวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

**สมมติฐานการศึกษาที่ 1** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร  
ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 พบว่า

**สถานภาพที่แตกต่างกัน**ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง  
และจราจรมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากร  
ที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

และในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลวิจัยพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่นั้น มีภาระต้องรับผิดชอบทางครอบครัวมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จึงเป็นสาเหตุให้ไม่อยากเปลี่ยนงานบ่อย แต่บุคลากรที่มีสถานภาพโสดยังต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการความท้าทายในงาน และแสวงหาองค์การที่มีนโยบายและเป้าหมายที่ตรงกับตนเอง จึงทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

**ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำพูน เอกฐิน (2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดีกว่า องค์กรอื่นๆ ยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้ เช่น การเพิ่มผลตอบแทนที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น หรือด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารไม่ตรงต่อความต้องการของบุคลากร ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

**ตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องมาจากข้าราชการระดับชำนาญการยังต้องการโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หาโอกาส โอน/ย้าย เพื่อต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และหาองค์การที่มีนโยบายและการบริหารที่ตรงกับตนเอง เพื่อให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานต่อไป จึงมีความผูกพันต่อองค์กร

ต่ำกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ

**สมมติฐานการศึกษาที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

**ความสำเร็จในการทำงาน**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีปัจจัยมาจากบุคลากรสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนอกจากนี้บุคลากรพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ตนได้ทำมาในอดีต มีความรู้สึกว่าเป็นได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ และสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์การได้ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงพิมพ์ นิมิตอนันท์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในชีวิต ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.2 ( $R = 0.35$ ) ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเกี่ยวหนุนสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ได้ร้อยละ 51.40 ( $R = 0.51$ )

**การได้รับการยอมรับ**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.537 ซึ่งมีปัจจัยมาจากเพื่อนร่วมงานยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ได้รับความไว้วางใจและได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนได้รับการยอมรับตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงพิมพ์ นิมิตอนันท์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.2 ( $R = 0.35$ ) ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเกี่ยวหนุน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ได้ร้อยละ 51.40 ( $R = 0.51$ )

**ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก

ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.528 ซึ่งมีปัจจัยมาจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของตน เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามาของบุคลากรนั้นๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ความรับผิดชอบ**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.677 ซึ่งมีปัจจัยมาจากบุคลากรมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ งานมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และนอกจากนี้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ความก้าวหน้าในการทำงาน**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.583 ซึ่งมีปัจจัยมาจากองค์กรมีการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสม ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส รวมถึงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สวัสดิการและค่าตอบแทน**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.655 ซึ่งมีปัจจัยมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และองค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร



โรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**โอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร** ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.583 ซึ่งมีปัจจัยมาจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความสามารถ มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ มีความเสมอภาคในการประเมินผลงานหรือเลื่อนตำแหน่ง และตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาทิพย์ พลเสน (2554) เพิ่มเติม ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร** ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.408 ซึ่งมีปัจจัยมาจากบุคลากรสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ตนกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างตนกับเพื่อนร่วมงานแต่ในสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สถานะทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร** ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.582 ซึ่งมีปัจจัยมาจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.602 ซึ่งมีปัจจัยมาจากองค์กรมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน และขอบข่ายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และนอกจากนั้นนโยบายขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร** สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.542 ซึ่งมีปัจจัยมาจากอาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไป ส่งเสริมการทำงาน และจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.459 ซึ่งมีปัจจัยมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ** บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.712 ซึ่งมีปัจจัยมาจากภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม ได้รับความเป็นธรรม จากองค์กรเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น รวมทั้งตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงพิมพ์ล นิมิตอนันท์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษา

พยาบาลคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.2 ( $R = 0.35$ ) ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเกื้อหนุน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ได้ร้อยละ 51.40 ( $R = 0.51$ )

**วิธีการปกครองบังคับบัญชา**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.757 ซึ่งมีปัจจัยมาจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนม และเป็นกันเองตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรสามารถนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมไปถึงให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงานให้กับองค์กร และยิ่งบุคลากรรับรู้ว่าคุณได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จด้วยแล้วนั้น บุคลากรเหล่านั้นจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยองค์กรควรให้ความสนใจกับบุคลากรเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานในการทำงานที่ดีขึ้น องค์กรควรยกย่องหรือชมเชยในความสามารถของบุคลากร รวมทั้งให้กำลังใจหรือแสดงออกด้วยวิธีอื่นๆ ที่แสดงถึง

การยอมรับในความสามารถของตัวบุคลากรเหล่านั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ในอาชีพของตนเอง และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสามของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรให้โอกาสบุคลากรได้รับผิดชอบงาน โดยระบุหน้าที่อย่างชัดเจน มอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานให้กับบุคลากร โดยองค์กรไม่ควรเข้าไปก้าวกายในงานนั้นมากเกินไป เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากองค์กร

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสี่ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรคนนั้น รวมไปถึงควรมอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความคิด ความสามารถของตนเอง เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีคุณค่าในงานที่ทำ จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อหรือดูงานให้กับบุคลากรได้พัฒนาตนเอง นอกจากนี้ควรมอบโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มเงินเดือนที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม และยุติธรรมที่สุด เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรสามารถนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญโดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังช่วยเป็นสื่อกลางให้บุคลากรทำความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพอีกด้วย

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านความเป็นอยู่ให้กับบุคลากร โดยอาจเพิ่มบริการต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เช่น เพิ่มรถรับส่งตามจุดต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรเดินทางมาทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นต้น เพื่อให้

บุคลากรเกิดความประทับใจในองค์กร บุคลากรได้รับรู้ถึงความใส่ใจ และความห่วงใยที่องค์กรมีต่อบุคลากร บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในองค์กร

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสามของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสถานะทางอาชีพ องค์กรควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับลักษณะของงาน และเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ และองค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีตำแหน่งที่ตนปฏิบัติมีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ยังเป็นที่ต้องการของหน่วยงานอีกด้วย

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสี่ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรมีการพัฒนาปรับปรุงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับทางสังคม บุคลากรก็จะเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร และรู้สึกว่ามีองค์กรที่ตนอยู่มีความมั่นคง และพร้อมที่จะทุ่มเทต่อองค์กรอย่างเต็มที่

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับห้าของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กรควรกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และที่สำคัญสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ควรมีโครงสร้างขององค์กร และกำหนดบทบาท หน้าที่ ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับหกของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสภาพการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในด้านอาคาร สถานที่ และพื้นที่โดยรอบขององค์กร รวมไปถึงสภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานให้กับบุคลากร และจัดชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับเจ็ดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับแปดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้องค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

อย่างชัดเจน และตัดเทียมกัน เนื่องจากให้บุคลากรได้รับรู้ว่าตนสามารถมีโอกาสเติบโต และก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงานภายในองค์กรนี้ได้

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน องค์กรควรให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรมให้เป็นที่พึงพอใจกับ บุคลากร รวมไปถึงควรมีการให้รางวัลในการทำงานกับบุคลากรที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อรักษาให้ บุคลากรอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน บุคลากรก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถเสนอแนวคิดในศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งอยู่ในภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษา ประชากรที่อยู่ในหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม เพื่อนำผลการศึกษามา เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมา เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

2. เนื่องจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจจะมีการศึกษาปัจจัยในแต่ละด้านเชิงลึกให้ครอบคลุมตัวแปรอื่นๆ

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และได้ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง แล้วสามารถนำไปปรับปรุงได้ตรงจุดมากที่สุด

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขวัญดาว ดวงเดือน. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จริยา หอมกรุ่น. (2549). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัฐชญา ลาภเจริญพันธ์. (2537). "การจูงใจและการจัดสวัสดิการข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนาทิพย์ พลเสน. (2554). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด", ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชาญวุฒิ บุญชมภา. (2553). "ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน." ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นงพิมล นิมิตอนันท์. (2555). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน." ปริญญามหาบัณฑิต วิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน นครปฐม.
- นรากร งามชสาร. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- นียดา ศรีหานาม. (2543). "ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ  
ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนแห่งใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). "การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำ  
ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมที่ต่างกัน : กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟคทอ  
รี่ (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์  
ประเทศไทย (จำกัด)." การค้นคว้าอิสระปริญญาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2547). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ = Industrial and  
organizational psychology**. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์รัฐประศาส  
ตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัศราพรรณ เพ็ชรนาหน. (2557). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรม  
องค์การ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ = [Human relations :  
human behavior in organizations]**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลำพูน เอกฉิน. (2542). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม  
สามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ และเชมมารี รักษ์ชูชีพ. (2556). "ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- สมภิศ การดำรงชีพ. (2544). "แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย." มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย.
- สรนันท์ บางแสง. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. (2559). **ภารกิจและอำนาจหน้าที่**. เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.otp.go.th/>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). **เทคนิคการจูงใจ = Motivation techniques**. เทียนวัฒนาพรินต์ติ้ง.
- สุริยะ เจียมประชาชนรากร กรรณิการ์ ศิลพิพัฒน์ และทวี บัวทอง. (2549). **ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ : Leadership and reinforcement**. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- หม่อมราชวงศ์สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 5: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา ทองเดช. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

#### ภาษาอังกฤษ

- Allen. N. J, and Meyer. J. P. (1990). "The measure and Antecedent of Affective." **Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment**, 63: 1-18.
- Buchanan li, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." **Administrative Science Quarterly**, 19, 4: 533-546 . Available from <https://ezproxy.tulibs.net/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=3980539&site=eds-live>. doi:10.2307/2391809
- Fazzi, R. A. (1994). **Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment**. New york: Irwin Professional.

- Greenberg, J., and Baron, R. A. (1997). **Behaviour in Organizations**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., et al., (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., and Jurs, S. G. (1998). **Applying Statistical Concepts Workbook: Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. Houghton Mifflin.
- Hodgetts, R. M. (1999). **Modern Human Relations at Work**. New York : Dryden.
- Steer, R. M., and Porter, L. W. (1991). **Motivation and Work Behavior**. Vol. 5. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**, 22, 1 : 46-56. Available from <https://ezproxy.tulibs.net/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4021452&site=eds-live>. doi:10.2307/2391745
- Yamane, T. (1973). **Statistic : An Introductory Analysis**. 3<sup>th</sup> ed. New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามในการวิจัย

## แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

### เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

#### คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน
- กรุณาตอบข้อความให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
- ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น และข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

##### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

##### 2. อายุ

- ต่ำกว่า 18-20 ปี  21 - 30 ปี  31 - 40 ปี  
 41 - 50 ปี  51 - 60 ปี  มากกว่า 60 ปี

##### 3. สถานภาพ

- โสด  สมรส  หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

##### 4. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา  มัธยมศึกษา หรือ ปวช.  อนุปริญญา หรือ ปวส.  
 ปริญญาตรี  ปริญญาโท หรือเทียบเท่า  สูงกว่าปริญญาโท  
 อื่นๆโปรดระบุ.....

##### 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท  10,000 - 20,000 บาท  20,001 - 30,000 บาท  
 30,001- 40,000 บาท  40,001 - 50,000 บาท  มากกว่า 50,000 บาท

##### 6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- พนักงานราชการ  ลูกจ้างประจำ  ข้าราชการระดับปฏิบัติการ  
 ข้าราชการระดับชำนาญการ  ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ  
 หัวหน้าสำนัก/กอง/ศูนย์  ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์  อื่นๆ โปรดระบุ.....

## 7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

 1- 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี อื่นๆ โปรดระบุ.....

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นคุณมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
2	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ					
3	ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำมาในอดีต					
4	ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
5	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>						
1	ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ					
2	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา					
3	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน					
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
1	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการท่าน					
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน					
3	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้าทาย					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่					
2	งานของท่านมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง ชัดเจน					
3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
<b>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
1	องค์กรมีการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อน เงินเดือน อย่างเหมาะสมยุติธรรม					
2	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน					
3	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อ เพิ่มทักษะ					
4	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อ มีโอกาส					

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นคุณมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
<b>ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน</b>						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
3	องค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน					
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต</b>						
1	มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน					
2	มีความเสมอภาคในการประเมินผลงานหรือเลื่อน ตำแหน่ง					
3	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการคัดเลือก บุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ความสามารถ					
4	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสบการณ์					
5	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
1	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหา					
3	ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน					
4	แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อน					



ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
	ร่วมงานแต่ในสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ ด้วยดี					
<b>ด้านสถานะทางอาชีพ</b>						
1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม					
2	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม					
3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของ หน่วยงาน					
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
1	องค์การของท่านมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติ อย่างชัดเจน					
2	นโยบายขององค์การท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
3	องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน และขอขยายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
4	องค์การของท่านได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากร ไว้อย่างชัดเจน					
5	องค์การของท่านมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมาย ในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>						
1	บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงาน ของท่าน					
2	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย					
3	จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม					
4	สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
<b>ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>						
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต					
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน					
2	ภาพพจน์และชื่อเสียงองค์การท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม					
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากองค์การเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น					
<b>ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา</b>						
1	ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน					
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ					
3	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนม และเป็นกันเอง					
5	ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านเมื่อท่านมีปัญหา					

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
<b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>						
1	ถ้าท่านมีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้ามีชื่อเสียง					
3	ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร จนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
4	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าจากที่อื่น					
<b>ด้านความรู้สึก</b>						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก					
2	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่					
3	ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางดำเนินงานขององค์กร					
4	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงาน การปกครอง ขององค์กร					
5	องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก					
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>						
1	ท่านปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ					
2	ท่านมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะ					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
	มีปัญหาอุปสรรค					
3	ท่านเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					
5	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์การ					







## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.032 594 107

ที่ อว 8606 (พบ)/54

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทเวศ

ด้วย นางสาวรุจิรา ตัณฑพงษ์ รหัสประจำตัว 61602347 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน  
นโยบายและแผนการขนส่งและจราจร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากजू)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.032 594 107

ที่ อว 8606 (พบ)/55

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัฐนพวงศ์ภิญโญ

ด้วย นางสาวรุจิรา ตัณฑพงษ์ รหัสประจำตัว 61602347 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากजूย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.032 594 107

ที่ อว 8606 (พบ)/๘๖

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจริญลักษณ์

ด้วย นางสาวรุจิรา ตัณฑพงษ์ รหัสประจำตัว 61602347 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากซู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นครอนบาคของข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 46** ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคของข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

Cronbach's Alpha	Number Of Items
0.966	68

2. ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน

**ตารางที่ 47** ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
 องค์กร

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	257.70	926.286	0.513	0.965
2	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ	257.53	935.913	0.262	0.966
3	ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำมาในอดีต	257.70	921.872	0.481	0.966
4	ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	257.57	939.357	0.198	0.966
5	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	257.80	938.303	0.292	0.966
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>					
1	ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ	258.03	929.275	0.437	0.966
2	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	258.00	916.345	0.573	0.965
3	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	257.73	941.099	0.158	0.966
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	257.60	938.938	0.242	0.966

ตารางที่ 47 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
องค์กร (ต่อ)

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>					
1	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ท่าน	258.23	908.806	0.558	0.965
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของ ท่าน	258.23	906.668	0.630	0.965
3	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา	258.50	896.052	0.662	0.965
4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้า ทาย	258.03	927.620	0.349	0.966
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
1	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	257.83	919.109	0.627	0.965
2	งานของท่านมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน	257.83	919.385	0.582	0.965
3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	258.13	923.706	0.542	0.965
4	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม	258.07	922.823	0.587	0.965

**ตารางที่ 47** ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
องค์กร (ต่อ)

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
1	องค์กรมีการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อน เงินเดือน อย่างเหมาะสมยุติธรรม	258.33	904.575	0.736	0.965
2	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	258.57	908.599	0.680	0.965
3	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ	258.20	911.821	0.615	0.965
4	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านในการเลื่อน ตำแหน่งเมื่อมีโอกาส	258.27	898.685	0.785	0.965
<b>ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน</b>					
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ	258.30	917.597	0.550	0.965
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	258.30	917.803	0.575	0.965
3	องค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับ พนักงาน	258.30	899.771	0.674	0.965
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต</b>					
1	มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	258.40	910.455	0.563	0.965
2	มีความเสมอภาคในการประเมินผลงานหรือ เลื่อนตำแหน่ง	258.37	906.792	0.760	0.965
3	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการ คัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ความสามารถ	258.10	912.300	0.688	0.965

**ตารางที่ 47** ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
 องค์กร (ต่อ)

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
4	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสบการณ์	258.10	915.748	0.617	0.965
5	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น	258.50	905.500	0.759	0.965
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
1	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	257.67	942.299	0.128	0.966
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ เกิดปัญหา	257.77	947.082	-0.015	0.967
3	ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	257.67	946.782	-0.002	0.966
4	แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงานแต่ในสุดท้ายก็สามารถปรับความ เข้าใจกันได้ด้วยดี	257.87	945.292	0.036	0.966
<b>ด้านสถานะทางอาชีพ</b>					
1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม	258.07	924.685	0.540	0.965
2	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	257.77	914.599	0.619	0.965
3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของ หน่วยงาน	257.67	924.713	0.441	0.966

**ตารางที่ 47** ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
 องค์กร (ต่อ)

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
1	องค์การของท่านมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติ อย่างชัดเจน	257.80	908.648	0.685	0.965
2	นโยบายขององค์การท่านสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง	257.87	905.085	0.750	0.965
3	องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง หน่วยงานและขอบข่ายการปฏิบัติงานไว้อย่าง ชัดเจน	257.93	910.961	0.707	0.965
4	องค์การของท่านได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	257.83	911.937	0.745	0.965
5	องค์การของท่านมีการกำหนดแผนงานและ เป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	257.73	909.926	0.699	0.965
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
1	บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการ ทำงานของท่าน	258.27	909.720	0.789	0.965
2	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความ มั่นคง ปลอดภัย	257.67	928.782	0.478	0.966
3	จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความ เหมาะสม	258.00	934.207	0.321	0.966
4	สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	258.07	901.168	0.699	0.965

**ตารางที่ 47** ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
องค์กร (ต่อ)

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	258.10	914.645	0.58	0.965
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>					
1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน	258.20	902.717	0.405	0.966
2	ภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม	257.87	922.740	0.405	0.966
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น	258.27	908.547	0.731	0.965
<b>ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา</b>					
1	ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน	258.10	908.507	0.640	0.965
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ	258.40	909.766	0.617	0.965
3	ผู้บังคับบัญชา ารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	258.40	913.007	0.609	0.965
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทสนม และเป็นกันเอง	258.37	917.826	0.497	0.965
5	ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านเมื่อท่านมีปัญหา	258.37	923.964	0.405	0.966



**ตารางที่ 47** ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
องค์กร (ต่อ)

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>					
1	ถ้าท่านมีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร	258.40	914.938	0.549	0.965
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้า มีชื่อเสียง	257.87	924.602	0.561	0.965
3	ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร จนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	258.03	907.275	0.555	0.9650
4	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าจากที่อื่น	258.23	913.564	0.470	0.966
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึก</b>					
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	257.97	929.206	0.429	0.966
2	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	257.90	919.955	0.654	0.965
3	ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางดำเนินงานขององค์กร	257.97	925.068	0.648	0.965
4	ท่านมีความรู้สึกชื่นชมระบบการทำงาน การปกครอง ขององค์กร	258.30	917.666	0.612	0.965
5	องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก	258.10	920.576	0.684	0.965

ตารางที่ 47 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคแยกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อ  
องค์กร (ต่อ)

		Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>					
1	ท่านปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ งานสำเร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน เป็นพิเศษ	257.70	935.459	0.279	0.966
2	ท่านมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค	257.57	935.564	0.302	0.966
3	ท่านเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	257.53	934.740	0.356	0.966
4	ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	257.70	932.355	0.394	0.966
5	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	257.70	924.493	0.517	0.965

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวรุจิรา ตัณฑพงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดีที่ 1 ตุลาคม 2535
สถานที่เกิด	จ.ราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2557 สำเร็จการศึกษาระดับวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งทอ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2562 กำลังศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก.2 มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	277/2 ม.9 ต.พงสวาย อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000

