

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

Relationship between Motivation and Employee Engagement of
Office of Transport and Traffic Policy and Planning Employee

รุจิรา ตันทพงษ์, อัฐมา บุญपालิต, เกริกฤทธิ อัมพะวัต

Rujira Tantapong, Attama Boonpalit, Kreagrit Amphavat

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Management Science, Silpakorn University

บทคัดย่อ

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) มีปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.46) และมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65, S.D. = 0.63) จาก t-test และ F-test พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยคำจูง

Abstract

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.

Keywords: Employee Motivation, Employee Engagement, Hygiene Factors

บทนำ

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

การที่องค์กรหนึ่งๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของพนักงานภายในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการ ให้ความใส่ใจ รักษา และพัฒนาบุคลากรของตนให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการที่องค์กรจะต้องสูญเสียบุคลากรไป อาจจะส่งผลกระทบหลายๆ อย่างตามมา อาทิเช่น การดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่องเกิดการตกหล่นของงานหรืออาจเกิดการสะสมของงานที่ยังไม่ได้ทำเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังไปเพิ่มงานให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพิ่มค่าใช้จ่ายในการต้องรับคนเข้าทำงาน เสียเวลาในการฝึกสอนพนักงานใหม่ให้เป็นงานและมีความถนัดในด้านนั้นๆ และที่สำคัญอาจจะต้องเสียพนักงานที่มีคุณภาพไป

องค์กรจะรักษาหรือดึงดูดให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานได้นั้น ขึ้นอยู่ว่าองค์กรนั้นๆ จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากรได้พึงพอใจมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของพนักงาน อาทิเช่น การต้องความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การได้รับ

มอบหมายงานที่ตนถนัดหรือมีความรู้ความสามารถ แล้วได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศที่ทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึก มีความสุขทุกครั้งในการได้มาทำงาน บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษาให้พนักงานภายในองค์กรคงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กรด้วย โดยความผูกพันต่อองค์กรที่ด้นนั้นต้องให้ความรู้สึกถึงพนักงานอย่างทำงานอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้ ล้วนแต่เกิดประโยชน์ขึ้นทั้งสองฝ่าย ทั้งองค์กรและพนักงานภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน เพื่อบุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรด้วย และความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดได้ว่าพนักงานภายในองค์กรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือลาออก ซึ่งการลาออกนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น ถ้ามีอัตราการลาออกของพนักงานเป็นจำนวนมากจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ที่ทำงานอยู่ การเพิ่มภาระหน้าที่การทำงานที่มากขึ้นจากงานเดิมของพนักงานที่อยู่ต่อ จนไปถึงอาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และอาจจะทำให้องค์กรขาดความน่าเชื่อถือและความมั่นคงอีกด้วย

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

แรงจูงในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงปัญหาที่จะต้องนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด เพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเรื่อง“ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร” ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

1. ประชากรในการวิจัย คือบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรจำนวน 250 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา คือบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร รวมจำนวนทั้งสิ้น 152 คน โดยใช้วิธีการเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยยอมรับความคลาดเคลื่อนในขอบเขตที่ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความเหมาะสมใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยโครงสร้าง แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งรูปแบบประเมินในครั้งนี้นำมาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ (อภิัญญา ทองเดช, 2558) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งรูปแบบประเมินในครั้งนี้นำมาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ (อภิัญญา ทองเดช, 2558) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งรูปแบบประเมินในครั้งนี้นำมาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ (อภิัญญา ทองเดช, 2558)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเครื่องมือครั้งนี้ ได้แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประมวลผลเพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมบ่งชี้และโครงสร้างของแบบสอบถาม และขอบเขตของเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถาม

3. ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง และให้ข้อเสนอแนะแบบสอบถาม เพื่อหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.89 โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป สามารถนำข้อคำถามใช้สำหรับการทดสอบได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หรือที่มีศักยภาพใกล้เคียงกับกลุ่มการวิจัย (Pilot Study) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลครั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.965 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.965 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เท่ากับ 0.966

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรโดยรวม และแต่ละด้านใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ t-Test และ F-Test
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร โดยใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็น

เพศหญิงร้อยละ 74.4 เพศชายร้อยละ 25.6 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 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

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.51) การได้รับการยอมรับทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.49) ความรับผิดชอบทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.66) ลักษณะของงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.65) และความก้าวหน้าทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน 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) และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

2.2 การได้รับการยอมรับทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน 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

2.3 ลักษณะของงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้าทาย มี (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

2.4 ความรับผิดชอบทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน 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

2.5 ความก้าวหน้าทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน 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

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = 0.52) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.58) ด้านสถานะทางอาชีพทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 0.58) ด้านความมั่นคงในการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D. = 0.64) ด้านนโยบายและการบริหารทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.55) ด้านสภาพการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.59) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71, S.D. = 0.65) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.72) และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57, S.D. = 0.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 สวัสดิการและค่าตอบแทนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.79) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.65, S.D. = 0.79) และองค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

3.2 โอกาสก้าวหน้าในอนาคตทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพิ่มความรู้ความสามารถ (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

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากและมากที่สุด โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.29, S.D. = 0.54) ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = 0.62) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18, S.D. = 0.60) และแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานแต่ในที่สุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

3.4 สถานะทางอาชีพทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.98, S.D. = 0.67) ตำแหน่งงาน

ที่ปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.71) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

3.5 นโยบายและการบริหารทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ องค์กรมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D. = 0.61) องค์กรได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.62) องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและขอบข่ายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.68) องค์กรมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.82, S.D. = 0.66) และนโยบายขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

3.6 สภาพการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.72) สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.73) บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83, S.D. = 0.69) และจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.75, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

3.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.58)

3.8 ความมั่นคงในการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = 0.73) ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 0.66) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

3.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชาทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = 0.80) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเมื่อนานมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 3.73, S.D. = 0.72) ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.83) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69, S.D. = 0.74) และผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนม และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ด้านการคงอยู่กับองค์กรทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.83) ด้านบรรทัดฐานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = 0.88) และด้านความรู้สึกทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กรทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรระดับมากทุกด้าน 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

4.2 ด้านความรู้สึกทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก 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) และมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอกทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

4.3 ด้านบรรทัดฐานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก 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) และมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรคทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

5.1 สมมติฐานการศึกษาที่ 1 บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลวิจัยพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่นั้น มีภาระต้องรับผิดชอบทางครอบครัวมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จึงเป็นสาเหตุให้ไม่อยากเปลี่ยนงานบ่อย แต่บุคลากรที่มีสถานภาพโสดยังต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการความท้าทายในงาน และแสวงหาองค์กรที่มีนโยบายและเป้าหมายที่ตรงกับตนเอง จึงทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำพูน เอกฐิน (2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีวุฒิระดับการศึกษาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่า มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดีกว่า

องค์กรอื่นๆ ยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้ เช่น การเพิ่มผลตอบแทนที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น หรือด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารไม่ตรงต่อความต้องการของบุคลากร ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท เทียบเท่า หรือสูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

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 และหาองค์กรที่มีนโยบายและการบริหารที่ตรงกับตนเอง เพื่อให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานต่อไป จึงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ

5.2 สมมติฐานการศึกษาที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีปัจจัยมาจากบุคลากรสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนอกจากนี้บุคลากรพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ตนได้ทำมาในอดีต มีความรู้สึกที่ตนเป็นได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ และสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรได้ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงพิมล นิมิตอนันท์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในชีวิต ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.2 ($R = 0.35$) ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเกี่ยวหนุน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ได้ร้อยละ 51.40 ($R = 0.51$)

การได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.537 ซึ่งมีปัจจัยมาจากเพื่อนร่วมงานยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ได้รับความไว้วางใจและได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนได้รับการยอมรับตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงพิมล นิมิตอนันท์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.2 ($R = 0.35$)

ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเงื่อนไข สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ได้ร้อยละ 51.40 ($R = 0.51$)

ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.528 ซึ่งมีปัจจัยมาจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่ตรงกับความสามารถของตน เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาของบุคลากรนั้นๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

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

ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.583 ซึ่งมีปัจจัยมาจากองค์กรมีการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส รวมถึงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.655 ซึ่งมีปัจจัยมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และองค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.583 ซึ่งมีปัจจัยมาจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียม

กันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ความสามารถ มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ มีความเสมอภาคในการประเมินผลงานหรือเลื่อนตำแหน่ง และตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาทิพย์ พลเสน (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.408 ซึ่งมีปัจจัยมาจากบุคลากรสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ตนกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างตนกับเพื่อนร่วมงานแต่ในสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สถานะทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.582 ซึ่งมีปัจจัยมาจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจูงในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.602 ซึ่งมีปัจจัยมาจากองค์กรมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรได้กำหนดบทบาท หน้าที่ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและขอบข่ายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และนอกจากนั้นนโยบายขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจูงในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.542 ซึ่งมีปัจจัยมาจากอาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงาน และจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมตามลำดับ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจุนในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.459 ซึ่งมีปัจจัยมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ทองเดช (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจุนในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.712 ซึ่งมีปัจจัยมาจากภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น รวมทั้งตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงพิมพ์ นิมนต์ อานันท์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.2 ($R = 0.35$) ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ได้ร้อยละ 51.40 ($R = 0.51$)

วิธีการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.757 ซึ่งมีปัจจัยมาจากผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนม และเป็นกันเองตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชมภา (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

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

บุคลากรรับรู้ว่าได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จด้วยแล้วนั้น บุคลากรเหล่านั้นจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจิตใจ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยองค์กรควรให้ความใส่ใจกับบุคลากร เมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จหรือมีผลงานในการทำงานที่ดีขึ้น องค์กรควรยกย่องหรือชมเชยในความสามารถของบุคลากร รวมทั้งให้กำลังใจหรือแสดงออกด้วยวิธีอื่นๆ ที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถของตัวบุคลากรเหล่านั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ในอาชีพของตนเอง และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสามของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจิตใจ คือ ด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรให้โอกาสบุคลากรได้รับผิดชอบงาน โดยระบุหน้าที่อย่างชัดเจน มอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานให้กับบุคลากร โดยองค์กรไม่ควรเข้าไปก้าวกายในงานนั้นมากเกินไป เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากองค์กร

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสี่ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจิตใจ คือ ด้านลักษณะของงาน องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรคนนั้น รวมไปถึงควรมอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความคิด ความสามารถของตนเอง เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีคุณค่าในงานที่ทำ จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยจิตใจ คือ ด้านความก้าวหน้า 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 เพื่อให้บุคลากรเกิดความประทับใจในองค์กร บุคลากรได้รับรู้ถึงความใส่ใจและความห่วงใยที่องค์กรมีต่อบุคลากร บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในองค์กร

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสามของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสถานะทางอาชีพ องค์กรควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ตรงกับลักษณะของ

งาน และเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ และองค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีตำแหน่งที่ตนปฏิบัติมีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ยังเป็นที่ต้องการของหน่วยงานอีกด้วย

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับสี่ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค่าจูน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรมีการพัฒนา ปรับปรุงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับทางสังคม บุคลากร ก็จะเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร และรู้สึกว่าการที่ตนอยู่มีความมั่นคง และพร้อมที่จะทุ่มเทต่อองค์กรอย่างเต็มที่

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

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับหกของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค่าจูน คือ ด้านสภาพการทำงาน องค์กรควรให้ความมั่นคง ด้านความปลอดภัยในด้านอาคาร สถานที่ และพื้นที่โดยรอบขององค์กร รวมไปถึงสภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานให้กับบุคลากร และจัดชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับเจ็ดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค่าจูน คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับแปดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค่าจูน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้องค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และทัดเทียมกัน เนื่องจากให้บุคลากรได้รับรู้ว่าตนสามารถมีโอกาสดำเนินการ และก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานภายในองค์กรนี้ได้

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรด้านปัจจัยค่าจูน คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน องค์กรควรให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรมให้เป็นที่พึงพอใจกับบุคลากร รวมไปถึงควรมีการให้รางวัลในการทำงานกับบุคลากรที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน บุคลากรก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ

บรรณานุกรม

- ชนาทิพย์ พลเสน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด**. ปรินญา มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและการจัดการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชาญวุฒิ บุญชมภา. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.ภาค นิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์**.
- นงพิมล นิมิตรอนันท์. (2555). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน**. ปรินญามหาบัณฑิต วิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน นครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. การค้นคว้าอิสระปรินญามหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัศราพรรณ เพ็ชรนาหน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคร กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลำพูน เอกฐิน. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ และเขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2556). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. (2559). **ภารกิจและอำนาจหน้าที่**. เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.otp.go.th/>
- สุรพล เพชรไกร. (2554). **เทคนิคการจูงใจ = Motivation techniques**. เทียนวัฒนาพรินต์ติ้ง.
- อภิญา ทองเดช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.