

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท รักษาความปลอดภัย
ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา**

**The effects on organization engagement : a case study of security organization in
Amphur Lam Luk Ka, Pathum Thani province.**

ปาริฉัตร เป้าจันทร์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ชุมนาน จำกัด จำนวนทั้งหมด 280 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน และด้านสวัสดิการ มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามลำดับ ส่วนด้านหัวหน้างาน ส่งผลผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The study of The effects on organization engagement : a case study of security organization in Amphur Lam Luk Ka, Pathum Thani province aim to study job characteristics factors and internal environmental factors that influences of employees's to organizational engagement. The sample group used in the research was employees of Khun Nan Security Company Limited, a total of 280 people. Questionnaires used as a tool for collecting data. The statistics used in data analysis include percentages, averages, standard deviations. Testing the established hypotheses using multiple regression analysis. Hypothesis testing use Pearson correlation coefficient with statistical significance at the 0.05 level.

The results of the research found that all four job characteristics factors have a positive effects on employee organization engagement of the security organization, Lam Luk Ka, Pathum Thani Province at statistically significant at the 0.05 level. The priorities are as follows: career advancement, work independence, work challenges, work variety, respectively. Internal environmental factors Co-workers, remuneration and welfare have positive effect on employee organization engagement. Supervisors aspect has an inverse effect on employee organization engagement with statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Job description, work environment, organizational commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานการณ์ด้านความปลอดภัยในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกของแนวความคิดที่แตกต่างส่งผลให้เกิดการคุกคามจากการก่อการร้าย หรือแม้กระทั่งด้านสังคมที่มีสถิติอาชญากรรมสูงขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชนในสังคมไทย ความปลอดภัยในการมีชีวิตนั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรจะได้รับ ซึ่งการได้มาซึ่งความปลอดภัยนั้นต้องอาศัยทั้งความร่วมมือจากประชาชน และการทำงาน นโยบาย รวมถึงมาตรการของรัฐในการควบคุมสถานการณ์ต่างๆ หากทั้ง 2 ปัจจัยสามารถทำงานควบคู่กันไป ได้ เมืองๆนั้นก็จะเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน เมื่อประเทศไทยมีความเจริญทางเศรษฐกิจ

และสังคมเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow (Abraham Maslow ,1943)

บริษัทรักษาความปลอดภัย เป็นบริษัทที่ให้บริการด้านความปลอดภัยแก่ลูกค้า อาทิ เช่น การรักษาความปลอดภัยให้แก่ หมู่บ้าน อาคารชุด บริษัท โรงงาน เป็นต้น ต้องยอมรับว่าแรงงานในอาชีพรักษาความปลอดภัยยังขาดแคลนอยู่เยอะ และอนาคตความต้องการอาชีพรักษาความปลอดภัย จะมีเพิ่มมากขึ้นทุกปี ตามการขยายตัวของภาคธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็น อสังหาริมทรัพย์ หรือบริษัทต่างๆ ทำให้หลายบริษัทคิดวิธีจูงใจให้คนมาทำงานนี้มากขึ้น พนักงานมีการหมุนเวียนเข้า-ออก บ่อย สาเหตุหลักเป็นเพราะคนไทยค่อนข้างเลือกงาน ไม่อดทน อีกทั้งเจอปัญหาถูกเหยียดหยาม ทำให้อาชีพนี้เป็นอาชีพสุดท้ายที่คนไทยเลือก (วัลลภ กิ่งชาญศิลป์, 2559) นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีวิธีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างไปจากการทำงานปกติโดยทั่วไป เป็นงานเผื่อระวังตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ รวมทั้งลักษณะงานในบางครั้งไม่สามารถกำหนดให้ชัดเจนหรือตายตัวได้ เหตุการณ์อาจเกิดขึ้นเวลาใดและสถานที่ใดก็ได้ อาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานลดลง คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ (มัทธนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห่านิรติศัย, 2555) ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถใช้นโยบายอัตราการเข้า-ออกงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับ เป้าหมายขององค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างบั่นทอนประสิทธิผลขององค์กร เช่น การไม่ใส่ใจงานที่ปฏิบัติภาระงาน การมาทำงานสายและการลาออก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่จะต้อง จัดการบริหารองค์กรให้เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด (กัณฐณัฐ คุรุทไณกล้ำ, 2556)

การศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นประโยชน์ต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้บริษัทได้ทราบข้อเท็จจริงเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพัน และนำไปประยุกต์ใช้การพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา
2. ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท รักษาความปลอดภัย ชุนน่าน จำกัด ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานใน บริษัท รักษาความปลอดภัย ชุนน่าน จำกัด จำนวน ทั้งหมด 280 คน โดยมีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) 2 ตัวแปร ดังนี้ 1. ตัวแปรด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงานความก้าวหน้าในสายงาน ความท้าทายในงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความเป็นอิสระในการทำงาน 2. ตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการ ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ชุนน่าน จำกัด ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

Greenberg and Baron (2000, pp. 154-156 อ้างถึงใน อุทุมพร มะโนคำ, 2562 หน้า 13) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงานและสำหรับองค์กร จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี

คุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) (อ้างถึงใน นาถรัตดา หาญชัย, 2560 หน้า 12-13) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรปวีณ์ จงเจริญ (2566) และการศึกษาของ ลี สงสูงศรี, แววมยุรา ศิริโนภา วรากรกุล, จินณพัทธ์ ชื่นชมน้อย และศุภมาส สหพรพิทักษ์กุล (2564) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบเหล่านี้ คือ ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ความท้าทายในงานและความเป็นอิสระในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jone (อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต, ฤาษุดา เทพยากุล 2562, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านจิตใจ จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Forehand and Gilmer (1964) (อ้างถึงใน ณรัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2560 หน้า 69-70) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รพีพรรณ ฉัตรลิขิต (2565) การศึกษาของ เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า, ปณัฑพร เรืองเชิงชุม และจรงค์ หงษ์งาม (2566) และการศึกษาของ เชฐธิดา กุศลลาไสยานนท์ และ สุกฤตา เชื้อจันสา (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบเหล่านี้ คือ ด้านสวัสดิการ ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972, วรรณิดา สารีคำ, 2551 อ้างถึงใน นาถรัตดา หาญชัย, 2560 หน้า 19) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปแบบการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงาน Mowday and others (1982, วรรณิภา นิลวรรณ, 2554 อ้างถึงใน นาถรัตดา หาญชัย, 2560 หน้า 19) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) (อ้างถึงใน รพีพรรณ ฉัตรลิขิต, 2565, หน้า 26) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรปวีณ์ จงเจริญ (2566) การศึกษาของ

เชษฐिता กุศลไสยานนท์ และสุกฤตา เชื้อจันสา (2565) และการศึกษาของ ลี สงสูงศ์, แวมยุรา ศิริินภา วรากรกุล, จินณพัต ชื่นชมน้อยและศุภมาส สหพรพิทักษ์กุล (2564) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบเหล่านี้ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

วิธีการดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานใน บริษัท รักษาความปลอดภัย ชุนน่าน จำกัด จำนวน ทั้งหมด 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended question) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงาน โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแต่มีลักษณะใกล้เคียงกันจำนวน 40 คน และนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าการทดสอบที่มากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Pallant, 2007) และ การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ค่าการทดสอบที่มากกว่า 0.3 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผ่าน Google Forms จำนวน 280 คน และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยของระดับคุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ชุนน่าน จำกัด มาแปลความหมาย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 อายุงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 และปฏิบัติงานหน่วยงานพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (n = 280 คน)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	M	SD	ระดับความเห็น	ลำดับ
1. ด้านความหลากหลายของงาน	4.18	0.402	มาก	3
2. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	4.08	0.443	มาก	4
3. ด้านความท้าทายในงาน	4.28	0.417	มากที่สุด	1
4. ด้านความเป็นอิสระในงาน	4.27	0.534	มากที่สุด	2
รวม	4.20		มาก	

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ชุนน่าน จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20) และเมื่อพิจารณารายตามลำดับค่าเฉลี่ย เห็นได้ว่า ลำดับแรก คือ ด้านท้าทายในงาน (Mean = 4.28, SD = 0.417) อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระในงาน (Mean = 4.27, SD = 0.534) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความหลากหลายของงาน (Mean = 4.18, SD = 0.402) อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน (Mean = 4.08, SD = 0.443) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายใน (n = 280 คน)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายใน	M	SD	ระดับความเห็น	ลำดับ
1. ด้านสวัสดิการ	4.22	0.459	มากที่สุด	1
2. ด้านผลตอบแทน	3.82	0.529	มาก	4
3. ด้านหัวหน้างาน	3.97	0.558	มาก	3
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.456	มาก	2
รวม	4.04		มาก	

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ชุนน่าน จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.04) และเมื่อพิจารณารายตามลำดับค่าเฉลี่ย เห็นได้ว่า ลำดับแรก คือ ด้านสวัสดิการ (Mean = 4.22, SD = 0.459) อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน (Mean = 4.16, SD = 0.456) อยู่ในระดับมาก ด้านหัวหน้างาน (Mean = 3.97, SD = 0.558) อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทน (Mean = 3.82, SD = 0.529) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Beta	t	Sig.
1. ด้านความหลากหลายของงาน	0.122	2.056	0.041*
2. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	0.222	3.464	0.001*
3. ด้านความท้าทายในงาน	0.189	2.931	0.004*
4. ด้านความเป็นอิสระในงาน	0.216	3.385	0.001*

ค่าสำคัญทางสถิติ $R=0.586$, $R^2=0.344$ (34.4%)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดจะเห็นได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในสายงาน มี

อิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความท้าทายในงาน และด้านความหลากหลายของงาน

ตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายใน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายใน	Beta	t	Sig.
1. ด้านสวัสดิการ	0.250	3.488	0.001*
2. ด้านผลตอบแทน	0.265	3.945	0.000*
3. ด้านหัวหน้างาน	-0.136	-1.992	0.047*
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.279	4.152	0.000*

ค่าสำคัญทางสถิติ $R=0.579$, $R^2=0.336$ (33.6%)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแวดล้อมภายในมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแวดล้อมภายใน ด้านสวัสดิการ ด้านผลตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านหัวหน้างาน เพียงด้านเดียวที่ส่งผลผูกพันต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดจะเห็นได้ว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านหัวหน้างาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ ลำลูกกา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรปวีณ์ จงเจริญ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมในทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลี สงสุวงศ์, แววมยุรา ศิริินภา

วรารกุล, จินณพัต ชื่นชมน้อยและศุภมาส สหพรพิทักษ์กุล(2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างจากผลการศึกษาของ รพีพรรณ จัตราเลิศยศ (2565) ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษา พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายใน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ในจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ลำลูกกา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รพีพรรณ จัตราเลิศยศ (2565) ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า, ปณิทัพร เรื่องเชิงชุม และจงรักษ์ หงษ์งาม (2566) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แตกต่างจากผลการศึกษาของ เชฐธิดา กุศลไสยานนท์ และ สุกฤตา เชื้อจันสา (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์และพัฒนารูปแบบการบริหารที่จะทำให้พนักงานทำงานอยู่ในบริษัทได้อย่างมีความสุขต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์และพัฒนารูปแบบการบริหารที่จะทำให้พนักงานทำงานอยู่ในบริษัทได้อย่างมีความสุขต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในการทำงานเป็นทีมในองค์กร และสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปเป็นแบบแผนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กรและสร้างความผูกพันกับองค์กรให้คงอยู่ต่อไป

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้การพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัณฐณัฐ์ ครุฑใจกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชฐธิดา กุศลไสยานนท์ และสุกฤตา เชื้อจันสา. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 2(2), 5–16,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2560). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. บทความวิจัย,วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นาถรัตดา หาญชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บริษัท รักษาความปลอดภัย ชุนน่าน. ข้อมูลบริษัท. ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2566.
สืบค้นจาก <https://khunnansecurityguard.co.th/>
- เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า, ปณัฑพร เรืองเชิงชุม และจรงค์ หงษ์งาม. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รพีพรรณ ฉัตรลิขิต. (2565). ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.วารสารบัณฑิตศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ลี สงสูงค์, แววมยุรา ศิริณาวารากรกุล, จิณณพัต ชื่นชมน้อย และศุภมาส สหพรพิทักษ์กุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุกริน ทวีสุต, ฤาษุตา เทพยากุล. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่.บทความวิจัย,หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรปวีณ์ จงเจริญ. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเงินออเรชั่นเอ็กซ์และเงินออเรชั่นวายในสำนักแผนงานและโครงการพิเศษสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Abraham Maslow. (1943). Maslow's Hierarchy of Needs. A Theory of Human Motivation.