

ความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย  
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERMANENT EMPLOYEE THE OFFICE OF  
SECURITY THE WAR VETERANS ORGANIZATION OF THAILAND

รัตนา ธนธิปรีดา

สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

RATTANA TANATITIPREEDA

E-mail: tangwalkeryeah@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงข้อมูลส่วนบุคคลอื่นได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ การศึกษา ตลอดจนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึคว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ จำนวนทั้งสิ้น 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และสถิติ(Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คนมีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 80 คนมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด จำนวน 96 คนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท มากที่สุด จำนวน 56 คนมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 168 คน และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็น ประจำแผนก มากที่สุด จำนวน 140 คน

สำหรับผลการประเมินด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมากผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมากผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางและผลการประเมินความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ระดับ มาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีความผูกพันด้านด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรด้านความจงรักภักดีและด้านความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน, ความพึงพอใจ, ประชากร

## **ABSTRACT**

The Research Organizational commitment for employees of the Security Office, the organization has prepared to study personal information such as gender, age, marital status, income, education, as well as job positions. Job satisfaction that affects organizational commitment is salary and welfare. In the development of knowledge and ability of personnel Working environment Relations with supervisors Relations with colleagues And the feeling that the organization is dependable The samples used in the research were 200 permanent employees of the Office of the Security Agency using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test hypotheses are t-test statistics and One-Way Anova and Multiple Linear Regression.

The results showed that most of the respondents were 124 female, with the most age between 31-40 years, 80 persons with the most marital status / living together, 96 persons with average monthly income. 20001-30000 baht, the most 56 persons with the bachelor's degree education the most, 168 people and having the most positions in the department, 140 people

As for the evaluation of the satisfaction which affects the overall commitment to the organization at a high level When considering each aspect, it was found that Assessment of salary and welfare satisfaction levels At a high level The result of the evaluation of the level of satisfaction of personnel development At a high level The result of assessing the satisfaction level in the work environment. At a high level the result of evaluating the level of satisfaction with relationships with supervisors at a medium level and the result of the satisfaction evaluation with the colleagues at the high level

For the commitment to the organization of permanent employees Found that the commitment to the organization as a whole is moderate there is a high level of commitment in being a part of the organization. In terms of willingness and dedication for the organization Loyalty And the sacrifice for the organization Moderate

**Key words:** attachment, satisfaction, population

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน จะสามารถดำเนินการไปได้ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องปรับตัวในหลายๆด้านเช่นด้านทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากช่วยในการขับเคลื่อน ผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับคู่แข่งและความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการที่องค์กรต่างๆจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้นั้น จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันที่ดีต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีการสร้างแรงจูงใจที่ดีแล้วนั้นก็ส่งผลให้สร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อให้บรรลุ ต่อนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรต่อไปได้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งยวด

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ปัจจัยด้านความพึงพอใจของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ปัจจัยด้านความผูกพันของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ฯ ได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความจงรักภักดี ความเสียสละ ความทุ่มเท และความเต็มใจของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ
2. ด้านประชากร ศึกษาบุคลากร ลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ จำนวนทั้งหมด 336 อัตรา

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ

2. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาด้านบุคลากรของ ลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับที่สมาชิกตระหนักถึงองค์การและต้องการมีส่วนร่วมต่อไป ในองค์การเป็นการวัดความเต็มใจของสมาชิกที่จะยังคงอยู่กับองค์การในอนาคต สะท้อนความเชื่อของสมาชิก ในพันธกิจและเป้าหมายขององค์การความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จและตั้งใจที่จะทำงานที่นี้ต่อไปความผูกพันจะมีมากในสมาชิกที่อยู่นานที่ประสบความสำเร็จในองค์การและผู้ที่ทำงานอยู่ภายใน กลุ่มสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีการบันทึกการทำงานที่ดีแสดงถึงความเต็มใจที่จะดำรงการเป็น สมาชิกภาพขององค์การต่อไป

2. หน่วยงานของรัฐ หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะ เป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราช กฤษฎีกาและให้หมายความรวมถึงหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้เป็นหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติ

3. หน่วยงานพิเศษ หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้ง โดยมติสภาทหารผ่านศึก มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น หน่วยงานหารายได้มาสมทบงบประมาณที่องค์การฯ ได้รับการจัดสรรจากกระทรวงกลาโหม

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่เจ้าหน้าที่สำนักงานรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ การควบคุมสั่งการ สามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่สำนักงานรักษาความปลอดภัยได้เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบ

5. ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานที่บรรจุตั้งแต่ระดับ 1 ขึ้นไป

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

##### 1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 : 41) ได้กล่าวไว้ว่าตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทาง ประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมี แนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่ง และรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและ ส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและ ทักษะคิด ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อย มักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมาก มักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจาก ผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหา ข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่ทำให้ความรู้สึกความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การย้ายถิ่น รูปแบบของครอบครัว การศึกษา รายได้ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม

### 2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เชลลี (Shelli, 1995, p. 9 อ้างถึงใน ปรากฏ กองแก้ว, 2546, หน้า 17) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ สรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและ ความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้ความรู้สึกที่มีระบบ ย้อนกลับและความสุขนี้สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่า ความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความสุขมีความสัมพันธ์กัน อย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่าระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่า ความรู้สึกทางลบ

### 3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974, p. 603) เสนอว่าความผูกพันองค์กรเป็นการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร (identification) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กร การมีส่วนร่วมองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกที่จะต้องอยู่กับองค์กรตลอดไป Mowday, Porter, and Steers (1982, p. 27) อธิบายว่าความผูกพันองค์กรเป็นระดับความต้องการของบุคลากรในการระบุตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยั้งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

## การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายธาร ทองอร่าม (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคา แห่ง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 800 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-26 ปี ระดับ การศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติระหว่าง 1-2 ปี ระดับความ ผูกพันในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความทุ่มเทในการ ทำงาน และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ระดับค่อนข้างสูง ส่วนความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ

องค์กร และด้านความปรารถนาในการสร้างความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ การใช้ความรู้ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีมความก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงานความมีอิสระ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**ชนิดา เล็บครุฑ (2554)** ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประจำ ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คนผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

สมิท และคณะ (Smith et al., 1983 อ้างถึงใน ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงษ์สถิต, 2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อ องค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดี กระทำ เพื่อองค์กร โดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ปรียาภรณ์ อัครดา รงชัย (2541, อ้างถึงใน จงกล เหมือนโพธิ์, 2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย ขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาถึงการความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯ

### 2. สมมุติฐานการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ ลูกจ้างประจำสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯสงเคราะห์ทหารผ่านศึกฯ

และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ

### 3. ประชากรที่ทำการวิจัย

ประชากร (N) ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ กลุ่มประชากรที่ตัดสินใจซื้อเครื่องปรับอากาศของประชากรในพื้นที่รังสิต จังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

### 4. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรักษาความปลอดภัย มีจำนวนทั้งสิ้น 336 คน แบ่งตามประเภทส่วนงานออกเป็น 10 ส่วน ได้แก่ ส่วนอำนวยการ ส่วนส่งกำลังบำรุง ศูนย์กรรมวิธีข้อมูล ส่วนดำเนินงาน ส่วนปฏิบัติการ ส่วนการเงิน ส่วนบัญชี ส่วนการตลาด ส่วนนิติการ และโรงเรียนรักษาความปลอดภัย

### 5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของลูกจ้างประจำสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ ทหารผ่านศึกแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน โดยใช้แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนลักษณะคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างประจำสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ แบ่งเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดLocke (1976, p. 1304) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบโดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวและลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 14 ข้อแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของลูกจ้างประจำสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ ทหารผ่านศึก แบ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิด Vroom (1964)และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบโดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวและลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 13 ข้อแบ่งออกเป็น 4ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ และด้านความเสียสละเพื่อองค์การ

## 6. วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อวางกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมในแต่ละด้าน และครอบคลุมเนื้อหาโดยพิจารณาเอกสาร ตำรา บทความ และหลักการทางวิชาการ เพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## 7. การทดสอบเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และขอคำแนะนำ จากอาจารย์ ดร.ธรรมรัตน์ พลอยเพชร ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์เพื่อความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและด้านภาษา
2. เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดสอบ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่า คำถามสามารถทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจหรือไม่
3. จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ในการคำนวณหาค่า Cronbach Alpha มากกว่า 0.07 ของแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าเท่ากับ 0.851

## 8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่แจกไปตามจำนวนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง และคัดแยกตัวแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

## 9. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และประมวลผลของข้อมูลเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง  
ข้อมูลส่วนที่ 1 ทำการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)  
ข้อมูลส่วนที่ 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ข้อมูลส่วนที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่า t-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ของลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์อื่นๆ (ยกเว้นเพศ) โดยใช้ F-test/ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญสถิติที่ 0.05

3. ค่า Multiple Regression เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คนพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คนมีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด จำนวน 96 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท มากที่สุด จำนวน 56 คนมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 168 คน และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็น ประจำแผนก มากที่สุด จำนวน 140 คน

### 2. ผลการประเมินด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน พบว่าผลประเมินระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผลประเมินระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และผลการประเมินความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.73)

### 3. ผลการประเมินด้านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.03) เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมี (ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.61) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่าความสามารถเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดด้าน ความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.73) เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่าเมื่อมีผู้กล่าวถึง องค์กรในทางที่ผิด จะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้ได้รับฟังและเข้าใจให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.68) เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ยินดีไม่รับค่าตอบแทน (โบนัส) หากทำให้องค์กรดำเนินต่อไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

## การอภิปรายผล

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ พบว่า

### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของ เพศอายุการศึกษาสถานภาพ รายได้ตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกคำตอบอย่างหลากหลาย และแตกต่างกัน เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง

2. ด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การฯ พบว่าผลประเมินระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการในสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริลักษณ์ คีร์รัตน์ (2535) อธิบายว่า สวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการนั้น โดยทั่วไปก็เพื่อให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพที่ทำ มีหลักประกันที่แน่นอนสำหรับการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ข้าราชการสามารถอุทิศเวลากำลังกายกำลังใจสติปัญญาและความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.2 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรมในงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามส่วนงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทิพย์ทิพย์พร (2554) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด อีกทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากร และการพัฒนาวิชาชีพ ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจ ในงานยังสะท้อนให้เห็นถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อผู้นำ ผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ อันได้แก่ การตระหนักที่รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และการรู้ผลการกระทำ ภาวะดังกล่าวส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจจะทำงานในองค์กรต่อไป

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจกับหน่วยงานมีอุปกรณ์ของสำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การศึกษาของ พิทอโลกาและโซเฟีย (Pitaloka & Sofia 2014 p.15) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยที่สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ความชัดเจนของกระบวนการการทำงานที่จะกระตุ้นให้สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย

2.4 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชาในคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดนันทิกานต์ เต็มกันทา (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจกับมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด จอมพล พิเศษกุล (2537: 13) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกันทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา

2.6 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจกับ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน จะได้รับความช่วยเหลือคลี่คลายปัญหาโดยไม่ปล่อยให้แก้ปัญหาโดยลำพังซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดชลลดา สิทธิวรรณ, 2539, หน้า 40 พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดการงาน ลางานบ่อยๆ และ สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรไว้วางใจและเชื่อถือในองค์กร สมาชิกจะรับรู้ว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งเขา และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Steers (1977); ศารทูล ประดิษฐ์ (2541); ทองพิน ชันอาสา (2549); เสาวนีย์ ภูทอง (2549) เป็นต้น

### 3. ความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์กรฯเป็นรายข้อไม่ว่าจะเป็น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน ความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน จะพบว่าสอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีของ Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974, p. 603) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น การแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร (identification) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกที่ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เจ้าหน้าที่และลูกจ้างประจำสำนักงานรักษาความปลอดภัย มีความคิดเห็นต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถนำข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ไปปรับใช้ในแผนพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างประจำ ในองค์กร มีความรักและผูกพันในองค์กรอย่างสูงที่สุด

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาด้านการทำงาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของลูกจ้างประจำที่มีความผูกพันต่อองค์กรฯ เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อองค์กรฯ และทำให้องค์กรเกิดผลลัพธ์ที่ดี

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ควรทางการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธี การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น จะได้เห็นมุมมองสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรควบคู่ไปด้วยเพราะปัจจุบันก่อตั้งมากกว่า 40 ปี แล้วแต่ยังไม่ มีรูปธรรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน เข้าใจว่ามีอยู่ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน แต่ไม่ได้ถูกหยิบ ยกและส่งเสริมอย่างจริงจังต่อเนื่อง จึงเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรศึกษาต่อไป

## บรรณานุกรม

ณัฐพรรณ ชาตัญญูกรรม. (2560). ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.

ณรัชพงศ์ พิสิษฐ์พงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพัน องค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและ สังคมศาสตร์. 1(1): 64-78.

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและ เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเนชั่น.

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.