

สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

**Work environment and work induration affecting personals' organization commitment for
specific government organization in Samutprakarn province.**

รัฐพงศ์ นาดนิติตาดา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Rattapong Natnititada

E-Mail : rattaphongdj@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การสำรวจและสรุประดับความสำคัญของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และการวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากกับความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่ให้ความสำคัญระดับสำคัญมากกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) explore and conclude that work environment and work induration affecting personals' organization commitment for specific government organization in Samutprakarn province; (2) analyze the effects of work environment and work induration affecting personals' organization commitment, the administered questionnaire with the reliability value of 0.991 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The results were concluded that the respondents including the organization personnels rather agreed toward job description, relationship, and personnels' resignation in regular practices.

Finally, the research hypothesis were proved that work environment and work induration affected personals' organization commitment consecutively and statistically important level at 0.05

Keywords : work environment, work induration, personals' organization commitment

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกพึงพอใจและเต็มอึ้งในงาน สามารถแสดงออกและรับรู้ได้จากการที่บุคลากรมีพลังงานในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม การอุทิศตนเพื่อองค์กร และการซึมซับกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือภาวะที่บุคคลที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตัวเอง ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่ทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในเรื่องของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยปัจจัยหลักที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น คือ สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่ประชากรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นยุคที่ประชากรมีสิทธิ์เลือกงาน มีสิทธิ์เลือกองค์กร ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่องค์กรเป็นผู้เลือกคนเข้ามาทำงาน เมื่อใดที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานอยู่ มีสภาพแวดล้อมแวดล้อมที่ไม่ดี และไม่สามารถสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรได้ บุคลากรก็จะไม่ทนทำงานนั้นอีกต่อไป ทำให้เกิดการลาออก จากนั้นองค์กรก็ต้องรับพนักงานคนใหม่เข้ามา ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานขององค์กรยังเป็นเช่นเดิม ก็จะทำให้เกิดเหตุการณ์ข้างต้นซ้ำไปซ้ำมาไม่รู้จบ องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีประชากรอาศัยและทำงานอยู่อย่างหนาแน่น มีประชากรทั้งสิ้น 1,356,449 คน มีปริมาณงานเยอะและมีบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างหนาแน่น จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับ

บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความรู้สึกรักที่ต่อองค์กรจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนเกษียณอายุ

การที่จะดำเนินการให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปจนเกษียณอายุราชการ ต้องอาศัยปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยความมั่นคงในการทำงานดังที่ Jones (อ้างถึงใน สกฤตนาธิ กาแก้ว, 2546, น. 20) ได้อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบและปัจจัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ที่ทำงานในบริษัท ทั้งนี้ ในด้านร่างกาย ด้านความรู้สึกรักนึกคิด ด้านของอารมณ์ หรือด้านสภาพทางสังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ ในขณะที่ รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551, น. 13) ได้อธิบายว่า ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ในความหมายนั้น คือ ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน การได้รับ ความคุ้มครองจากองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุได้

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับกลุ่มบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการหรือไม่ในลักษณะใด

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” นอกจากจะได้รับความทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน, ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรแล้ว การศึกษาในเรื่องนี้ยังทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การวางแผนในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน อันจะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น องค์กรที่มีภารกิจหลักคือ การให้บริการภาคประชาชน จะได้ใช้ผลการศึกษาดังกล่าวในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1. องค์กรสามารถนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแต่ละเรื่องไปใช้ในเรื่องการวางนโยบายและกลยุทธ์ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในเรื่องของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2. องค์กรสามารถนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไปใช้ในเรื่องการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้นักวิชาการและนักวิจัยยังสามารถนำผลการศึกษาไปขยายความรู้หรือทำการศึกษาต่อไป เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัว ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกันภายใต้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากร
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ
 - 2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการ ให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น
 - 2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
 - 2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้
 - 3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
 - 3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น
 - 3.3 นำไปใช้เป็นกรณีศึกษา และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

คำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

สภาพแวดล้อมการทำงาน ในที่นี้หมายความว่า ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือเป็นสิ่งที่อยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในช่วงที่ทำงานทั้งนี้อาจจะเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนที่ร่วมงาน หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงพลังงาน เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ เช่น แมว สุนัข ไก่ ปลา และเชื้อโรคที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงานความมั่นคงในการทำงาน ความเชื่อมั่นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เกิดจากเสถียรภาพในการทำงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งในที่นี้ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมภายใน และสภาพแวดล้อมความปลอดภัย

ความมั่นคงในการทำงาน ในที่นี้หมายความว่า ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน การได้รับ ความคุ้มครองจากองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุได้ ซึ่งในที่นี้ได้แก่ ความมั่นคงด้านค่าสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคงด้านการพัฒนาความรู้

ความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้หมายความว่า ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ความใส่ใจกับองค์กร และความจงรักภักดี ซึ่งในที่นี้ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน ความพอใจกับงานที่องค์กรมอบหมายงาน ความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือองค์กรเมื่อได้รับการขอร้อง ความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความรู้สึกยินดีที่องค์กรได้รับการยอมรับจากภายนอก ความรู้สึกภูมิใจที่องค์กรได้รับความสำเร็จจากการดำเนินงาน ความยินดีที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้ ความยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวบ้างเพื่อมาทำงานในองค์กร ความยินดีที่จะสื่อสารให้สังคมภายนอกทราบเกี่ยวกับองค์กรของท่าน ความพร้อมที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการที่องค์กรของท่านดำเนินการอยู่ ความยินดีที่จะแนะนำผู้อื่นให้มาร่วมงานกับองค์กรของท่าน ความไม่เสียใจที่ถูกตำหนิจากองค์กรเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ความคิดจะทำงานต่อไปเพราะได้รับความไว้วางใจจากองค์กรของท่าน ความพอใจที่จะทำงานต่อไปกับองค์กรของท่านแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนน้อยกว่า ความพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรของท่านด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และความยินดีที่จะเสนอความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ณัชพงษ์ พิธิษณุพงษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร

ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร

วิภาพร สิงห์บุตร (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร

สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานนั้น

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรความมั่นคงในการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

รติรัตน์ ภาสดา (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้ สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์การมหาชน และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

ค่าตอบแทน ผลการประเมิน เงื่อนไขสัญญาจ้าง ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภาคภูมิใจในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัชมงคล คำชู (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณา และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

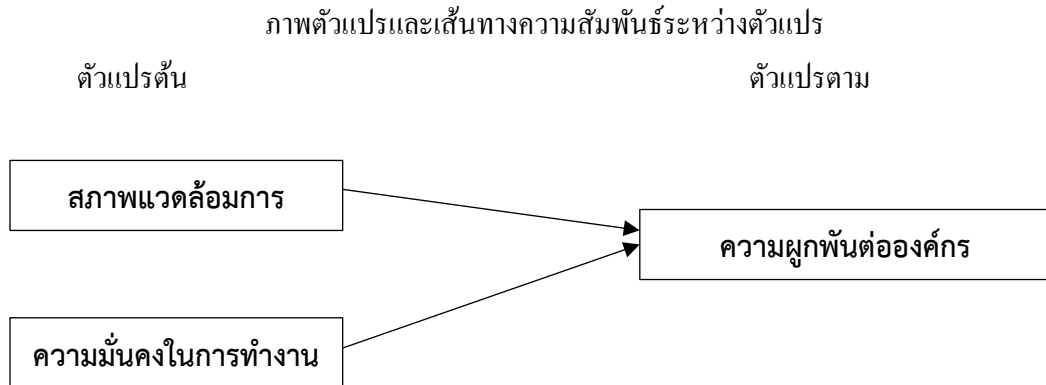
ร้อยตำรวจโทรัตนชัย สลับศรี (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างความมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น เป็นผลมาจากความมั่นคงในการทำงานนั้น

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างความมั่นคงในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 : ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1 : เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- 1.1 เป็นบุคคลที่มีอาชีพเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง หน่วยงานของรัฐในจังหวัดสมุทรปราการ
- 1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสมุทรปราการ

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 616 คน (อัตรากำลังบุคลากรเทศบาลนครสมุทรปราการ, 2566)

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
2. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

แบบเฉพาะเจาะจง

3. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป จำนวน 200 ชุด และได้รับความร่วมมือในการตอบกลับจำนวน 200 ชุด

4. จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

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

ในที่นี้ N = จำนวนประชากร

n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

E = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรัน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย

3.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.2.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่องความมั่นคงในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00

ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559)

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงาน, ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ในรูปของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันดับ ตัวแปรต้นกลางที่ใช้มาตรวัดอันดับ และตัวแปรตามที่ใช้มาตรวัดอันดับ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรณีนี้เป็นผลการศึกษาที่นำไปสู่ผลสรุปการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวในกรณีนี้เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของการมีอิทธิพลต่อกัน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.26	0.302	3.50	0.001
ความมั่นคงในการทำงาน	0.45	0.539	6.24	0.000

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสถิติ : R-square = 0.668, df = 2, 197, F = 198.17, $P \leq 0.05$

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 18 –30 ปี ในขณะที่ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,001 – 30,000.- บาท

2. ผลสรุประดับความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ, ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายใน, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัย ตามลำดับ (\bar{X} =4.59, S.D.=0.48)

3. ผลสรุประดับความสำคัญด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก ได้แก่ด้านการพัฒนาความรู้, ด้านค่าสิทธิประโยชน์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ (\bar{X} =4.59, S.D.=0.48)

4. ผลสรุประดับความสำคัญด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากในทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและใกล้เคียงกันสามอันดับแรก ได้แก่ความยินดีที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้ และความพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอันดับหนึ่ง ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่ทำงานอยู่ใน

ปัจจุบัน ความรู้สึกยินดีที่องค์กรได้รับการยอมรับจากภายนอก เป็นอันดับสอง และความรู้สึกภูมิใจที่องค์กรได้รับความสำเร็จจากการดำเนินงาน เป็นอันดับสาม ตามลำดับ (\bar{X} =4.68, S.D.=0.42)

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Jones (อ้างถึงใน สกุดนารี กาแก้ว, 2546, น. 20) นารีรัตน์ นิลประดับ (2547, น. 43) กระจ่าง สาธารณสุข กรมอนามัย (2536, น. 32) กรองแก้ว อยู่สุข (2543, น. 47) รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, น. 24) ที่อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษา ณรัชพงศ์ พิธิษณุพงษ์ (2561) ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) วิภาพร สิงห์บุตร (2561) เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) สุกัญญา จันทรมณี (2557) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอยู่ ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ผลการศึกษาที่พบว่าความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยฉัตร กุลทัพ (2550, น. 22-23) สายทิพย์ วงศ์สังข์สะ (2540, น. 14) ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ (2548, น. 24) จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา (2551, น. 7) รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551, น. 13) ที่อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษา ตรีรัตน์ ภาสดา (2559) ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) รัชมงคล คำชู (2556) ร้อยตำรวจโทรัตนชัย สลับศรี (2557) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการต้องการให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน สิ่งที่หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสมุทรปราการควรพิจารณาให้ความสำคัญแก่บุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายใน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นสามอันดับแรก

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน สิ่งที่หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสมุทรปราการควรพิจารณาให้ความสำคัญแก่บุคลากรเพื่อสร้าง

ความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้, ด้านค่าสิทธิประโยชน์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสามอันดับแรก

4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสมุทรปราการควรพิจารณาให้ความสำคัญแก่บุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความยินดีที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้ และความพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรของท่านด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นอันดับหนึ่ง ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน และความรู้สึกรักยินดีที่องค์กรได้รับการยอมรับจากภายนอก เป็นอันดับสอง และความรู้สึกรักภูมิใจที่องค์กรประสบความสำเร็จจากการดำเนินงาน เป็นอันดับสาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัชชพงค์ พิสิษณุพงษ์ (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.

ขนิษฐา นุ่มแก้ว (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน.

วิภาพร สิงห์บุตร (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร.

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.

สุกัญญา จันทรมณี (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา).

รติรัตน์ ภาสดา (2559) ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้ สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงาน องค์การมหาชน.
- ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560). คุณภาพชีวิตของการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม.
- รัชมงคล คำชู (2556). คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา.
- ร้อยตำรวจโทรัตนชัย สลับศรี (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน.
- ไขขวัญ อรัญเวทย์(2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี. หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ชลบุรี.
- รัชดาพร พุฒคำ(2557). ทักษะคติของพนักงานธนาคารเพื่อคนไทยสำนักงานใหญ่ต่อการเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภากร ใจบุญ (2563). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระคณะ บริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- สายพิน มาสาลี(2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท อนาคตโบรคเกอร์ จำกัด. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.