

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
Operational Supporting Factors Influencing Organizational Loyalty Among
Security Personnel at Valaya Alongkorn Rajabhat University
under the Royal Patronage

วสันต์ เกตสวัสดิ์^{1,*} และสหพัฒน์ หอมจันทร์^{1,*}

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Vason Kirdsawasdi and Sahaphat Homjan

Royal Police Cadet Academy

*Corresponding Author: vason2555@gmail.com and sahaphat4832@gmail.com

Received March 1, 2025; Revised March 22, 2025; Accepted April 27, 2025

บทคัดย่อ

การลาออกกลางคันของพนักงานรักษาความปลอดภัยอาจเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเกิดจากสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งหมด จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์วิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน คือ ผู้จัดการ 1 คน สายตรวจ 6 คน หัวหน้าชุด 4 คน ครูฝึก 1 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) แนวทางการพัฒนาปัจจัยสนับสนุน

การปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยมีความภักดีต่อองค์กร คือ องค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการปกครองและบังคับบัญชา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน; ความภักดีต่อองค์กร; พนักงานรักษาความปลอดภัย

Abstracts

The midterm resignation of security personnel may pose a significant challenge to the efficiency of organizational operations. One of the primary causes of this issue is the level of organizational loyalty among security personnel. This study aimed to 1) examine the level of operational supporting factors influencing organizational loyalty among security personnel, 2) investigate the relationship between operational supporting factors and organizational loyalty, and 3) recommend guidelines for enhancing operational supporting factors to improve organizational loyalty among security personnel. The research employed a mixed-methods approach. For the quantitative study, the target population comprised all 124 security personnel at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Data were collected using questionnaires, and the analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation to examine relationships. The qualitative study involved interviews with 12 key informants, encompassing a manager, six patrol officers, four team leaders, and a trainer. The findings indicated that 1) all 11 operational supporting factors were rated at a high level and 2) demonstrated a positive and statistically significant correlation with organizational loyalty among security personnel at the university at the 0.01 level of significance. 3) Guidelines for enhancing operational supporting factors to improve organizational loyalty included prioritizing the promotion of job security, interpersonal relationships, and governance and supervision within the organization..

Keywords: Operational supporting factors; Organizational loyalty; Security personnel

บทนำ

เนื้อหาสังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ส่งผลให้เกิดการแข่งขันมากกว่าการแข่งขันคุณภาพชีวิตประชากรเป็นตัวบ่งชี้ความเจริญ การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ประเทศไทยมุ่งพัฒนาโดยปฏิรูปความคิด ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบองค์รวม ให้ "คนเป็นศูนย์กลาง" ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยมีวิสัยทัศน์สร้าง "สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน" ที่มีคุณธรรม เศรษฐกิจมีคุณภาพ และสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา มีหน้าที่ พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานความมั่นคง ที่สอดคล้องกับความต้องการตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล โดยเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญทางด้านการรักษาความปลอดภัย หรือ การประกันความปลอดภัย (ชนิษฐา วิเศษสาร 2559 หน้า 89) จึงมีความจำเป็นอย่างมากทั้งในเรื่องของอุบัติเหตุจากการจราจร, การเกิดอุบัติเหตุจากคนและจากธรรมชาติ รวมถึงปัญหาการทะเลาะวิวาท, ปัญหา ยาเสพติด, ปัญหาการฉกชิงวิ่งราว ซึ่งเป็นต้นเหตุของความไม่ปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจองค์ประกอบของการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ต่างๆ จะประกอบไปด้วยปัจจัยสี่ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการบริหารจัดการ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คน ซึ่งหมายถึงพนักงานของ องค์กร (กุสุมา น้อยช้างเนียม 2559 หน้า 52) ในที่นี้หมายถึง พนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปัญหาที่พบจากรายงานการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยปี พ.ศ. 2559 – 2565 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์พบปัญหาการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย พบปัญหาดังนี้ ปัญหาการลาออกของพนักงานบ่อยครั้งทำให้เกิดการเสียเวลาในการหาพนักงานใหม่ และทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณเป็นอย่างมาก (คุณากร สุวรรณพันธุ์ 2558 หน้า 54) ปัญหาด้านการจราจรซึ่งบางครั้งเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยถูกหักเงินเดือนไปด้วย ทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน และลาออก ในเวลาต่อมา ปัญหาด้านการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปัญหาด้านบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ เนื่องจากมีความต้องการพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวนมาก แต่เนื่องจากพนักงานรักษาความปลอดภัยยังไม่มีความรู้เพียงพอต่อการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (ขวัญจิรา ทองนำ 2559 หน้า 55)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยและคณะทำงานนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรื่องการบริหารงาน แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการรักษาความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเชิงปริมาณ (Population) ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ทั้งหมด จำนวน 124 คน แหล่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้จัดการจำนวน 1 คน สายตรวจจำนวน 6 คน หัวหน้าชุดจำนวน 4 คน ครูฝึกจำนวน 1 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน 11 ด้าน 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6. ด้านความรู้และความสามารถ 7. ด้านนโยบายและการบริหาร 8. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตัวแปรตาม คือ ความภักดีของพนักงานรักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

หาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (indiere of terry - Objective Congruencers : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากผู้ที่มีการปฏิบัติงาน

คล้ายคลึงกัน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha at – coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค Cronbach

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากพนักงานรักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 124 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเข้ารหัส (Coding) แบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

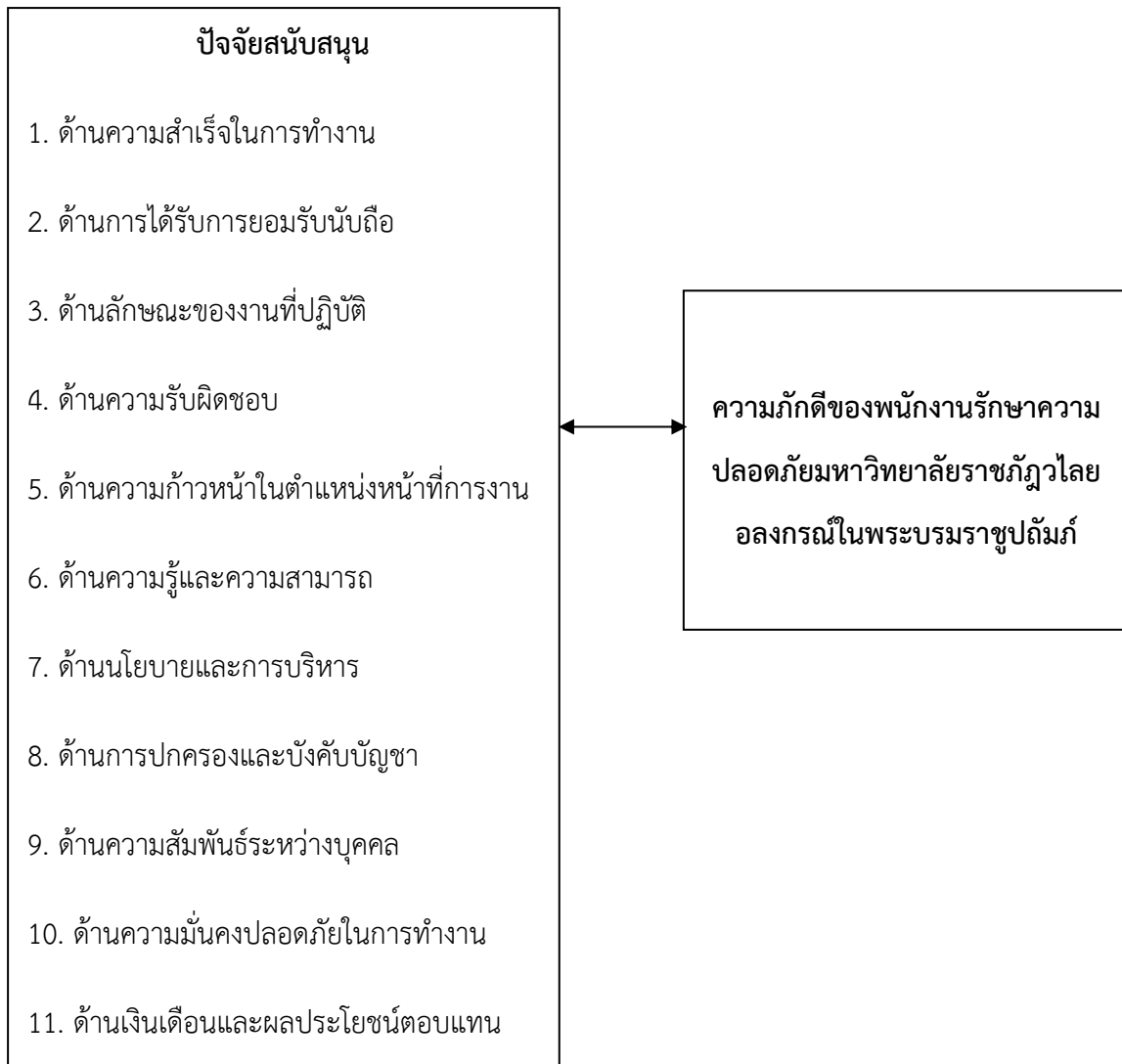
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

โครงการวิจัยนี้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (รหัสโครงการ 009/2567)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์” มีหลักการทฤษฎีแนวคิดในการประกอบการวิจัย ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีปัจจัยสนับสนุนหลักการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย และศึกษาวรรณกรรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคคลจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่างๆ ปัจจัยสนับสนุนก็เป็น องค์ประกอบหนึ่งที่เปรียบเสมือนแรงกระตุ้นให้บุคคลสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน (คชาวุธ พรหมยาน. 2559) (เนตรหทัย ณรงค์แสง. 2559) (ไพศาล มะระพฤษ. 2559)(ภควรรช ธรรมพงศกร.2558) (Alderfer 2018)(Carol and Reckner 2002) (Berelson Barnard and Gray A. 2019) (Best John W. 2019) (Cronbach Lee J. 2018) (Harper & Row Publisher. 2018) (Herzberg Fredirick. 2015) เป็นตัวแปรต้น ซึ่งได้แยกปัจจัยที่มีต่อปัจจัยสนับสนุน

ไว้ ดังนี้ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6. ด้านความรู้และความสามารถ 7. ด้านนโยบายและการบริหาร 8. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 11. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน และศึกษาเกี่ยวกับ ความรักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้กรอบแนวคิดดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.507) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.65$, S.D.=0.350)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.575) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.558) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.509) ด้านความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.62$, SD= 0.677) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.79$, SD= 0.601) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา($\bar{X} = 3.47$, SD=0.780)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.59$, SD=0.737) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, SD=0.648) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.42$, SD=0.783)

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความภักดีของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปัจจัยสนับสนุน	ความภักดีของพนักงานรักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	
	r	sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.478**	0.000
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.466**	0.000
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.442**	0.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.460**	0.000
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.427**	0.000
6. ด้านความรู้และความสามารถ	0.457**	0.000
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.411**	0.000
8. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	0.617**	0.000
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.680**	0.000
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.740**	0.000
11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	0.532**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความภักดีของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความภักดีของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ 3 ลำดับแรกคือ 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ 1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในด้านความภักดีของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

แนวทางการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์มีความภักดีต่อองค์กร คือ องค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการปกครองและบังคับบัญชา ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยจากการสรุปผลการวิจัยปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวมทั้ง 11 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ การศึกษาพบว่าปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์อยู่ในระดับสูง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษาปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคลากรและองค์กรต่างๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ (เนตรหทัย ณรงค์แสง. 2559 หน้า 19) ที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลในอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของไพรัตน์ เพชรชวน ซึ่งพบว่าข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยมุ่งใจ 5 ด้านที่มีความสำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยสนับสนุน เช่น ความสัมพันธ์ในทีมงานและสภาพการทำงาน ก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัยจากการสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความภักดีของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์มีประเด็นในการอภิปรายที่สำคัญ 3 ด้านดังนี้

ปัจจัยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากร หากบุคลากรมีความพอใจในสถานภาพการทำงาน รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และมีโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน จะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (คชาวุธ พรหมยาน. 2559 หน้า 55) ซึ่งระบุว่าสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความภักดีและการตัดสินใจลาออกของพนักงานในบริษัทดาสโก้ จำกัด นอกจากนี้ งานวิจัยของ (ไพศาล มะระพุกฤษ. 2559 หน้า 78) ยังพบว่าปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ลักษณะองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะของงาน ดังนั้น ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน การประเมินผลงานอย่างยุติธรรม และการได้รับความคุ้มครองด้านความมั่นคงในการทำงานล้วนส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความภักดีของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกันต่อ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือร่วมกัน ย่อมเป็นผลดีต่อการประสานงาน การทำงานเพื่อขับเคลื่อน องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์กร ต่อไป จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัย คำจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภักดีของพนักงานหรือไม่

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีของพนักงาน โดย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรรณิการ์ ผิวสะอาด, 2560 หน้า 78) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่าบรรยากาศองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (Tizazu Kassa, 2020 : 106) ซึ่งระบุว่า การสนับสนุนและแรงจูงใจจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการรักษาพนักงานในโรงงานผลิตน้ำแร่ Ambo ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หากอยู่ในระดับที่ดี จะช่วยส่งเสริมการประสานงาน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงมีความสำคัญต่อความภักดีของพนักงานและการพัฒนาองค์กร

ปัจจัยสนับสนุนด้านการปกครองและบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกด้านการปกครองและการบริหารภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะเมื่อมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, 2560 หน้า 78) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรม รวมถึงความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การศึกษาของ (กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2562 หน้า 79) ระบุว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยไม่มุ่งหวังค่าตอบแทน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในบริบทสากล (Adeogun, Fapojuwo, 2011 : 114) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมปาล์ม น้ำมันในรัฐเอดู ประเทศไนจีเรีย ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการรักษาพยาบาลฟรี และความท้าทาย เช่น การขาดการยอมรับและการฝึกอบรมของพนักงาน ผู้บริหารควรปรับค่าตอบแทนตามภาระงานและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ (Mohammad และ Anowar , 2012 : 89) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน (กรณีศึกษา KFC UK Ltd.) โดยระบุปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างองค์กร การพัฒนาในสายงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทน พบว่าปัจจัยที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนมีผลกระทบสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญ

อาจกล่าวได้ว่าการศึกษทั้งหมดสะท้อนถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และการพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการจากผลการวิจัยครั้งนี้มีปัจจัยสนับสนุนที่ควรส่งเสริมพัฒนาและมีปัจจัยสนับสนุนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขปัจจัยสนับสนุนซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานควรส่งเสริมในเรื่องของ บรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ทำงานมีความสะอาดสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรส่งเสริมในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มีความร่วมมือกันในการติดต่อประสานงานตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านการปกครองและบังคับบัญชาควรส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ

4. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนควรส่งเสริมในเรื่องของ มีการให้สวัสดิการในการเบิกค่า รักษาพยาบาลและด้านสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตรเงินเดือนที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับงาน

5. ด้านความสำเร็จในการทำงานควรส่งเสริมในเรื่องของ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นผลสำเร็จของงานมาจากการได้นำเอาความรู้ความสามารถประสบการณ์มาใช้

6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือควรส่งเสริมในเรื่องของ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

7. ด้านความรับผิดชอบควรส่งเสริมในเรื่องของ การวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้รับความมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ

8. ด้านความรู้และความสามารถควรส่งเสริมในเรื่องของมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรได้อย่างถูกต้อง มีความรู้และนำระบบสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือช่วยปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

9. ด้านนโยบายและการบริหารควรแก้ไขปรับปรุง ให้หน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม ให้การบริหารงานในองค์กรมีระบบแบบแผนชัดเจน

10. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรแก้ไขปรับปรุง การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม

11. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติควรแก้ไขปรับปรุง งานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติอยู่ควรเป็นงานที่ช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้า

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมให้ชัดเจนส่งเสริมนโยบายในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจัดสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรพัฒนาในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มีความร่วมมือกันในการติดต่อประสานงานตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. ควรมีนโยบายและการวางแผนในด้านการปกครองและบังคับบัญชาควรส่งเสริมนโยบายและการวางแผนในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกับในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความ มั่นคงปลอดภัยที่เท่าเทียมกันในการทำงานควรส่งเสริมการปฏิบัติในเรื่องของ บรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจัดสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ควรส่งเสริมการพัฒนาและการปฏิบัติแก่พนักงานทุกคนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรส่งเสริมการพัฒนาในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มีความร่วมมือกันในการติดต่อประสานงานตลอดเวลา และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. ควรวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านการปกครองและบังคับบัญชาควรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะในเรื่องของผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ ผิวสะอาด. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต). คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

<https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/6011>

กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท

ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2), 29–43. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244022>

กฤษมา น้อยช้างเนียม. (2559). ปัจจัยสนับสนุนในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.

ธนาคารกสิกรไทย. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนิษฐา วิเศษสาร. (2559). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง .

ขวัญจิรา ทองนำ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

วิทยาลัยนาฏศิลประยองศิลปากร. ปรินิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คุณากร สุวรรณพันธ์. (2558). ปัจจัยสนับสนุนและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม

บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล. กองแผนงานสำนักงานอธิการบดีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

คฑาวุธ พรหมยาน. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง.

คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2559). ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอุบลราชธานี. เขต 1. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทั่วไป : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์).

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

<https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5988>

ไพศาล มะระพุกษ์. (2559). การจัดการและพัฒนาองค์กรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1)

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภควรรษ ธรรมพงศกร. (2558). ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบาง

ปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

ปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Adeogun, S. O., Fapojuwo, O. E., & Ajayi, M. T. (2011). Motivation factors affecting employees job performance in selected agricultural oil palm industries in Edo State, Nigeria.

Global Journal of Agricultural Sciences, 10(2), 113–119.

<https://www.ajol.info/index.php/gjass/article/view/79120>

Alderfer. (2018). Clayton P. A New Theory of human Needs.Organizational Behavior and Human. Performance. New York : McGraw-Hill Book Co.

Carol and Reckner. (2002). Munson. Teacher Motivation deprivation: Individual and Institutional reapon.Ed.D.dissertation : Northern Arizona University.

Berelson Barnard and Gray A. (2019). Steiner. Human Behavior New York : Harcourt Brace & World Inc.

Best John W. (2019). Engtewood Cliffs Research in Education. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Cronbach Lee J. (2018). Essentials of Psychologicaling. : New York:

Harper & Row Publisher. (2018). Hammer, Robert. Eugene Job Satisfaction of Special class Teacher in Iowa: An Application ofthe Herzberg Two Factor Theory". : Dissertation Abstracts International

Hossain, M. A. (2012). [Profile page]. ResearchGate.

<https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Hossain-147>

Herzberg Fredirick. (2015). Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, The Motivation to Work New York : John Willey & Sons, Inc.,

Kassa, T. (2020). (Kin Merri: An honest leader). Independently Published.

<https://www.amazon.com/dp/B089M2DNN7>

