



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### FACTORS INFLUENCING JOB RETENTION OF PROFESSIONAL – LEVEL SAFETY OFFICERS IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

สุพรรณษา ไทยธรรม\* และลัดดาวัลย์ สำราญ

Suphansa Thaitham and Laddawan Someran

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Faculty of Business Administration and Information Technology,

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

\*Corresponding Author E-mail: supansathaitham@gmail.com

Received September 6, 2025; Revised January 25, 2026; Accepted January 28, 2026

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการคงอยู่ในงาน และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ จำนวน 280 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ( $\beta = 0.32$ ) ด้านเวลา ( $\beta = 0.21$ ) ด้านความยุติธรรม ( $\beta = 0.22$ ) และด้านความผูกพันต่อเนื่อง ( $\beta = 0.20$ ) ขณะที่ด้านบรรทัดฐานสังคมมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $\beta = 0.18$ )

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การสร้างความเป็นธรรมในองค์กร การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการออกแบบระบบการทำงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในสายอาชีพ เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

**คำสำคัญ:** การคงอยู่ในงาน, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ, ความผูกพันต่อองค์กร

#### Abstract

This study aimed (1) to examine the levels of organizational commitment, perceived organizational support, work–life balance, and job retention, and (2) to analyze the influence of organizational commitment, perceived organizational support,



and work-life balance on job retention among professional-level safety officers in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample consisted of 280 professional-level safety officers selected through simple random sampling. Data were collected using a seven-point Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The results indicated that the overall levels of organizational commitment, perceived organizational support, work-life balance, and job retention were high. The multiple regression analysis revealed that work-life balance in terms of satisfaction ( $\beta = 0.32$ ) and time ( $\beta = 0.21$ ), perceived organizational support in terms of fairness ( $\beta = 0.22$ ), and organizational commitment in terms of continuance commitment ( $\beta = 0.20$ ) significantly influenced job retention at the 0.001 level. In addition, normative commitment had a significant effect on job retention at the 0.01 level ( $\beta = 0.18$ ).

The findings of this study provide empirical evidence that organizational fairness, work-life balance, and career-related stability are critical mechanisms for enhancing job retention among professional-level safety officers. These insights can be applied to the development of effective human resource management strategies and policies aimed at strengthening workforce stability in safety-related professions.

**Keywords:** job retention, professional-level safety officers, organizational commitment

## บทนำ

ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งบุคลากร องค์กร และสังคมในวงกว้าง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การมีระบบบริหารความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความปลอดภัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมในปี พ.ศ. 2566 ระบุว่า มีผู้ประสบอันตรายจากการทำงานทั้งสิ้น 81,509 คน และมีผู้เสียชีวิตจำนวน 610 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2567) ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าความเสี่ยงจากการทำงานเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการจัดการเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพถือเป็นบุคลากรสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันอุบัติเหตุ ควบคุมความเสี่ยง และกำกับให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย แม้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมอยู่เป็นจำนวนมาก แต่บทบาทและการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพยังพบความท้าทายหลายประการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของระบบความปลอดภัยของสถานประกอบการ

จากการศึกษาทางทฤษฎี แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของ Meyer และ Allen (1991) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรประกอบด้วยมิติ



ด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อเนือง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งแต่ละมิติมีบทบาทที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) ของ Rhoades และ Eisenberger (2002) ชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการสนับสนุนและความยุติธรรมจากองค์กร จะส่งผลให้เกิดความผูกพันและความตั้งใจในการตอบสนององค์กรในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นการคงอยู่ในงานหรือการทำงานอย่างทุ่มเท ขณะเดียวกันแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ก็ถูกใช้อธิบายความสามารถของบุคลากรในการบริหารจัดการบทบาทการทำงานควบคู่กับชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจคงอยู่ในงาน

แม้งานวิจัยก่อนหน้านี้จะยืนยันบทบาทของความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อการคงอยู่ในงาน แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษากลุ่มพนักงานทั่วไป ขณะที่งานวิจัยที่เจาะจงกลุ่มเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะและอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายอย่างเคร่งครัดยังมีจำกัด โดยเฉพาะในบริบทจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งยังพบปรากฏการณ์ที่ตัวแปรบางด้านแม้มีระดับความคิดเห็นสูงแต่ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการอธิบายเชิงกลไกอย่างลึกซึ้ง (วสุมา เลตา และ ลัดดาวัลย์ สำราญ, 2567)

จากช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยบูรณาการแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานอย่างเป็นระบบ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความปลอดภัยให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ศึกษา

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการคงอยู่ในงานของอาชีพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของอาชีพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ

### การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมคงอยู่ในงาน โดย Meyer และ Allen (1991) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันต่อเนือง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งสะท้อนความรู้สึผูกพัน ความตระหนักถึงต้นทุนจากการลาออก และความรู้สึที่ต่อองค์กร งานศึกษาของดลพร อีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566) ยืนยันว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความเหมาะสมในการอธิบายการคงอยู่ในงานของบุคลากรในบริบทองค์กรไทย



การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร Rhoades และ Eisenberger (2002) อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในองค์กร และรางวัลรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนว่าองค์กรให้คุณค่าและใส่ใจต่อบุคลากรมากน้อยเพียงใด งานศึกษาของวิชฌณี เกียรติพิริยะ และคณะ (2565) พบว่า แนวคิดดังกล่าวการรับรู้ความยุติธรรมและการสนับสนุนจากองค์กรในบริบทภาคเอกชนไทย มีบทบาทสำคัญต่อความไว้วางใจ ความผูกพัน และการคงอยู่ในงานในระยะยาว

แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตาม Greenhaus และคณะ (2002) ประกอบด้วยด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ ซึ่งสะท้อนความสามารถในการจัดการบทบาทงานและชีวิตส่วนตัว งานศึกษาของนัฐพล แว่วปัญญาศิลป์ (2566) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ มีบทบาทสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน โดยช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

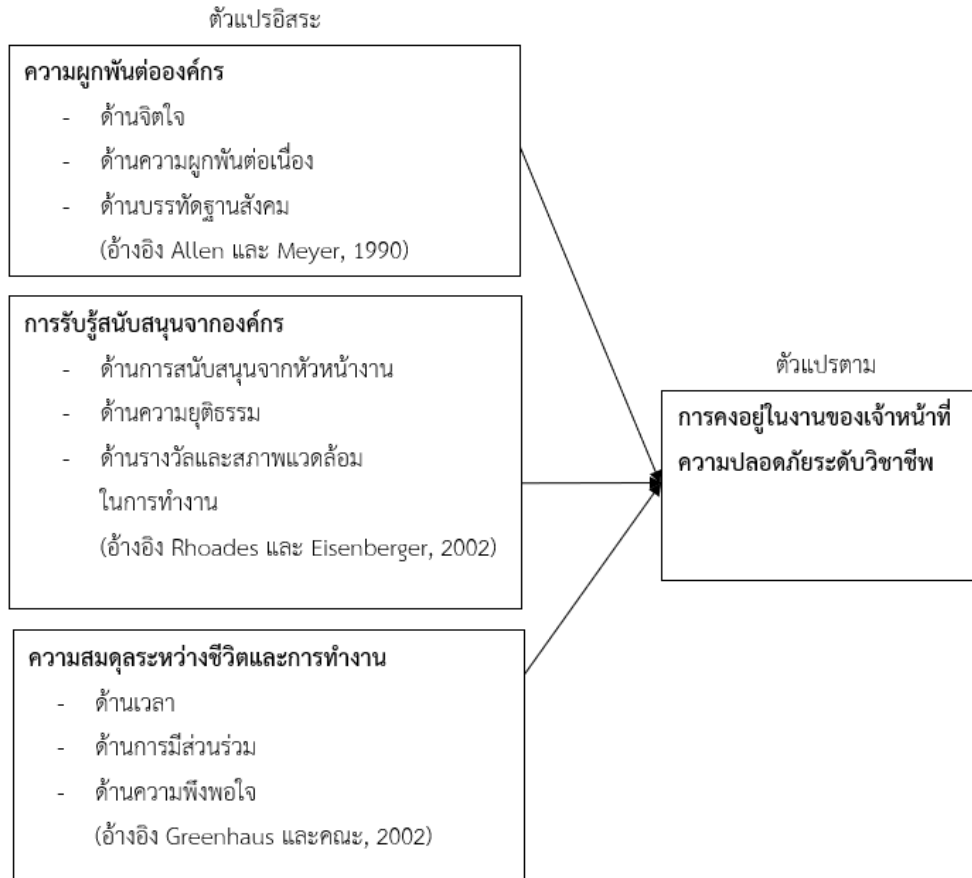
จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยจำนวนมากได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของดลพร ธีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการบริหารจัดการเวลา บทบาทการทำงาน และบทบาทส่วนตัวอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรัมพร โห้ลำยอง และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2565)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษากลุ่มอาชีพเฉพาะ เช่น บุคลากรทางการศึกษา (จรัมพร โห้ลำยอง และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2565) ขณะที่การศึกษาที่มุ่งเน้นกลุ่มอาชีพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพโดยเฉพาะยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้จึงมีความสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ โดยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับลักษณะงานด้านความปลอดภัย และกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว



### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปคัดเลือกตัวแปรจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของอาชีพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้



### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับ



วิชาชีพในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายด้านความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ตามข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2568 มีจำนวนทั้งสิ้น 953 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2568)

กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G\*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ใช้ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.01 และกำลังการทดสอบ (Power) เท่ากับ 0.99

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบมีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดกรอบรายชื่อประชากรจากฐานข้อมูลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มเลือก ซึ่งมีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามร้อยละ 99.5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.803–0.849 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับดีและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านระบบแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหัวหน้าชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น และการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามเอกสารรับรองหมายเลข IRB-RUS-2568-028 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุ อายุการทำงานกับองค์กร และระดับเงินเดือน



โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ รวมทั้งวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการคงอยู่ในงานของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบประกอบด้วยการพิจารณาค่า Durbin-Watson เพื่อประเมินความเป็นอิสระของ ค่าคลาดเคลื่อน ซึ่งผลการตรวจสอบแสดงว่าโมเดลไม่มีปัญหาอัตโนมัติสหสัมพันธ์ของค่าคลาดเคลื่อน นอกจากนี้ ยังได้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงซ้อนระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่าดัชนีความแปรปรวนร่วม (Variance Inflation Factor: VIF) เพื่อประเมินปัญหา Multicollinearity

ภายหลังจากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของ ตัวแปรอิสระ

## ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ 1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา และ 2. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีอายุการทำงาน กับองค์กรปัจจุบัน 6-10 ปี และมีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,001-35,000 บาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงตอนกลาง และมีประสบการณ์การทำงาน ในสายอาชีพในระดับที่สามารถสะท้อนมุมมองต่อการทำงานและการคงอยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

### ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 5.42$ , S.D. = 0.98) โดยด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานสังคม และด้านความผูกพันต่อเนื้อ ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นในค่านิยมและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร และตระหนักถึงต้นทุนหรือ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากตัดสินใจลาออก ซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อต่อการคงอยู่ในงานในระยะยาว

1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 5.56$ , S.D. = 0.98) โดยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น สูงที่สุด รองลงมาคือด้านรางวัลและสภาพการทำงาน และด้านความยุติธรรมตามลำดับ ผลการวิจัย ดังกล่าวสะท้อนถึงลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพซึ่งต้องประสานงานกับหลาย หน่วยงานภายในองค์กร ทำให้บทบาทของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในการให้คำปรึกษา สนับสนุนการ ตัดสินใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร



1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 5.50$ , S.D. = 0.97) โดยด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลา และด้านความพึงพอใจตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและสังคมอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยรวม

1.4 การคงอยู่ในงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 5.60$ , S.D. = 0.94) โดยข้อความถามที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดสะท้อนถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาและสร้างผลงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ความตั้งใจในการทำงานต่อไปแม้องค์กรเผชิญกับปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลง และความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้จะมีทางเลือกอื่นที่น่าสนใจกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในบทบาทหน้าที่และการเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในสายอาชีพที่ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ด้านกฎหมาย และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

## ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง เพื่อประเมินความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.122 แสดงว่าโมเดลไม่มีปัญหาอัตโนมัติสหสัมพันธ์ของค่าคลาดเคลื่อน นอกจากนี้ ค่าดัชนีความแปรปรวนร่วม (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 1.92-4.96 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 10 แสดงว่าไม่พบปัญหาความสัมพันธ์เชิงซ้อนระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนั้นข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ พบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 69.70 (Adjusted R Square = 0.697) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมในการอธิบายและทำนายการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสามารถเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน ( $\beta$ ) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานสูงสุด ( $\beta = 0.32$ ,  $p < 0.001$ ) รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม ( $\beta = 0.22$ ,  $p = 0.001$ ) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา ( $\beta = 0.21$ ,  $p < 0.001$ ) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง ( $\beta = 0.20$ ,  $p < 0.001$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคมยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $\beta = 0.18$ ,  $p = 0.002$ )

ในขณะเดียวกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ไม่พบอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้รายละเอียดผลการวิเคราะห์เชิงสถิติทั้งหมดแสดงไว้ในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	การคงอยู่ในงาน			t	p	Collinearity Statistic	
	B	SE	$\beta$			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.59	0.33		-4.80	0.000		
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>							
ด้านจิตใจ	0.15	0.06	0.11	2.47	0.014	0.52	1.92
ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	0.20	0.05	0.20	3.92***	0.000	0.43	2.32
ด้านบรรทัดฐานสังคม	0.20	0.06	0.18	3.17**	0.002	0.36	2.80
<b>การรับรู้สนับสนุนจากองค์กร</b>							
ด้านสนับสนุนจากหัวหน้า	-0.09	0.07	-0.07	-1.24	0.218	0.33	3.06
ด้านความยุติธรรม	0.26	0.08	0.22	3.43***	0.001	0.27	3.73
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	-0.03	0.09	-0.02	-0.32	0.750	0.20	4.96
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>							
ด้านเวลา	0.26	0.07	0.21	3.87***	0.000	0.37	2.70
ด้านการมีส่วนร่วม	-0.09	0.08	-0.07	-1.17	0.243	0.32	3.12
ด้านความพึงพอใจ	0.40	0.07	0.32	5.52***	0.000	0.32	3.15
Adjust R Square = 0.697 R Square = 0.706 R = 0.840 Durbin-Watson = 2.122							
Std. Error of the Estimate (S.E) = 0.708 F = 72.14 p-value = 0.000**							

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 \*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งเป็นการอธิบายระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา และการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ซึ่งเป็นการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ โดยเชื่อมโยงผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีความรับผิดชอบสูงต่อความปลอดภัยของสถานประกอบการ



ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ที่อธิบายว่าความผูกพันด้านจิตใจสะท้อนความรู้สึกเชิงอารมณ์และความยึดโยงทางจิตใจของบุคลากรต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานศึกษาของ วสุมา เลดา และลัดดาวัลย์ สำราญ (2567) ที่นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในบริบทของอาชีพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม แม้ด้านจิตใจจะมีค่าเฉลี่ยสูง แต่ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมานพบว่าไม่ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความรู้สึกเชิงบวกเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการอธิบายการตัดสินใจคงอยู่ในงานในระยะยาวของกลุ่มอาชีพนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด สะท้อนบทบาทของหัวหน้าในการให้คำปรึกษาและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ต้องประสานงานกับหลายฝ่ายภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของดลพร อีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าการคงอยู่ในงานของกลุ่มอาชีพนี้อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงระบบมากกว่าความสัมพันธ์เชิงบุคคล

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด สะท้อนถึงการได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและสังคมอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพล แววปัญญาศิลป์ (2566) อย่างไรก็ตาม ด้านการมีส่วนร่วมกลับไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญในเชิงอนุมาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมทางกิจกรรมอาจส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวม แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ

การคงอยู่ในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความตั้งใจที่จะพัฒนาและสร้างผลงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ผลดังกล่าวสะท้อนลักษณะงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ด้านกฎหมาย และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Job Embeddedness ของ Mitchell et al. (2001) ที่อธิบายว่าการคงอยู่ในงานเกิดจากความเชื่อมโยงและต้นทุนในการย้ายงานมากกว่าความพึงพอใจเพียงอย่างเดียว

2. การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจและด้านเวลา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อและด้านบรรทัดฐานสังคม โดยเมื่อพิจารณาตามน้ำหนักอิทธิพล พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลสูงสุด ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับการจัดสมดุลระหว่างบทบาทการทำงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยลดความตึงเครียดและเสริมแรงจูงใจภายใน ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัมพร ไท่ล่ายอง และศิรินนท์ กิตติสุขสถิต (2565) และ นัฐพล แววปัญญาศิลป์ (2566) ที่ชี้ว่าความพึงพอใจและการบริหารจัดการเวลามีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงาน



การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า เฉพาะด้านความยุติธรรมที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด Organizational Support Theory ของ Rhoades และ Eisenberger (2002) ที่ระบุว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมและความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ช่วยสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการตอบสนององค์กรด้วยการคงอยู่และทุ่มเทการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของวิษขณี เกียรติพิริยะ และคณะ (2565)

สำหรับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่องและด้านบรรทัดฐานสังคมส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าการตระหนักถึงต้นทุนจากการลาออก ความมั่นคงในอาชีพ และความรับผิดชอบต่อองค์กร มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยระดับวิชาชีพมากกว่าความผูกพันด้านจิตใจเพียงอย่างเดียว ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของดลพร อีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566) ที่พบว่าความผูกพันเชิงโครงสร้างและเชิงบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ

ในทางกลับกัน ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วม ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพเป็นผลจากการพิจารณาเชิงเหตุผลและเชิงโครงสร้าง มากกว่าความรู้สึกหรือแรงจูงใจระยะสั้น

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่ยังมีงานวิจัยจำกัดในบริบทประเทศไทย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การคงอยู่ในงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงระบบมากกว่าปัจจัยเชิงจิตใจ โดยเฉพาะความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง บรรทัดฐานทางสังคม การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน งานวิจัยยังได้บูรณาการแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลชีวิตและการทำงาน และแนวคิด Job Embeddedness เพื่ออธิบายการคงอยู่ในงานอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้นี้ช่วยขยายความเข้าใจเชิงทฤษฎีในกลุ่มอาชีพเฉพาะ และสามารถใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบายและพัฒนากิจการบริการทรัพยากรมนุษย์ด้านความปลอดภัยในระยะยาว โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงความสำคัญที่ก่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน



## สรุป

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงบริบทของการทำงานมากกว่าปัจจัยเชิงอารมณ์ โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อและบรรทัดฐานทางสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจและเวลา สะท้อนลักษณะเฉพาะของอาชีพที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความต่อเนื่องของประสบการณ์ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ในกลุ่มอาชีพดังกล่าว และสนับสนุนกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงปัจจัยด้านองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคงอยู่ในงานอย่างเป็นระบบ ในเชิงปฏิบัติ องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการบริหาร การออกแบบงานที่เอื้อต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการคงอยู่ในงานในระยะยาวและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ การรายงานด้วยตนเอง ลักษณะการวิจัยเชิงภาคตัดขวาง และการจำกัดพื้นที่ศึกษา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลและการอธิบายทั่วไปของผลการวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยเน้นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน สวัสดิการและผลตอบแทนที่สอดคล้องกับลักษณะงานและผลงานในระยะยาว ตลอดจนการบริหารจัดการที่โปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านความปลอดภัย

1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 สะท้อนว่า องค์กรควรเสริมสร้างบรรทัดฐานทางสังคมและความผูกพันต่อเนื้อ ผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการยอมรับคุณค่าของบทบาทเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและนโยบายที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดและส่งเสริมการคงอยู่ในงานอย่างยั่งยืน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ เพื่อเพิ่มความครอบคลุมในการอธิบายปรากฏการณ์

2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสม เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และแรงจูงใจเชิงลึกของกลุ่มอาชีพดังกล่าว

2.3 ควรพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



(Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยเฉพาะงานวิจัยที่ใช้ตัวแปรแฝงหลายมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพเครื่องมือและมาตรฐานงานวิจัยเชิงปริมาณ

2.4 ควรประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร รวมถึงการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่หรือกลุ่มอาชีพอื่นเพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายทั่วไปของผลการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2568). *ทะเบียนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. <https://www.labour.go.th>.
- จรัมพร โห้ลายอง, และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานต่อความตั้งใจลาออกและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา. *วารสารวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 4(3), 221-236. <https://doi.org/10.14456/jappm.2022.30>
- ดลพร ธีระวงศ์สกุล, และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 339-352. <https://so02.tcithaijo.org/index.php/jemri/article/view/258973>
- นัฐพล แววปัญญาศิลป์. (2566). ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสหศาสตร์ ศรีปทุม ชลบุรี*, 9(3), 1-15. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ISCJ/article/view/265512>
- วสุมา เลดา, และลัดดาวัลย์ สำราญ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 7(2), 32-45. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/art/article/view/285793>
- สำนักงานประกันสังคม. (2567). *รายงานสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประกันสังคม*. <https://www.sso.go.th>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>