

ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของ
พนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
ENVIRONMENTAL FACTORS AND JOB SATISFACTION AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FOOD FACTORY EMPLOYEES
IN SAMUT SAKHON PROVINCE

กนกอร ดวงปากดี^{1*} และ ทองฟู ศิริวงศ์²

¹สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokon Duangpakdee^{1*} and Thongfu Siriwongse²

¹Department of General Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

² Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author: 6514105049@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร 4) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 247 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้วิธีการทดสอบ Independent-Samples T-Test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ระดับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) พนักงานที่มี

อายุ สัญชาติ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน และสถานภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร

Abstract

This research aimed to 1) study the level of work environment factors of employees in a food factory in Samut Sakhon Province, 2) study the level of job satisfaction of employees in a food factory in Samut Sakhon Province, 3) study the level of organizational commitment of employees in a food factory in Samut Sakhon Province, 4) study the organizational commitment of employees in a food factory in Samut Sakhon Province classified by individual factors, and 5) study the environmental factors and job satisfaction affecting the organizational commitment of employees in a food factory in Samut Sakhon Province. The sample group used in the research was 247 employees in a food factory in Samut Sakhon Province. Data were collected using questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics using the Independent-Samples T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The research results found that: 1) Overall, the work environment factors were at a high level. When considering each aspect, the physical environment had the highest average value. Overall, the job satisfaction level was at a high level. When considering each aspect, the work success aspect had the highest average value. Overall, the organizational commitment level was at a high level. When considering each aspect, the belief in and acceptance of the organization's goals and values had the highest average value. 2) Employees with different ages, nationalities, length of employment, monthly income, and job positions had different organizational commitments. Employees with different genders had no difference in organizational commitment. 3) Work environment factors in terms of mental environment, job satisfaction in terms of job security, job status, job success, relationships with subordinates, job advancement, and job status affected organizational commitment of employees at a food factory in Samut Sakhon Province. Statistically significant at the .05 level

Keywords: Work environment, Job satisfaction, Organizational commitment

1 บทนำ

บุคลากรในภาคแรงงานถือเป็นแกนหลักที่ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมผลิตอาหารของประเทศไทย เพราะพนักงานมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกระบวนการผลิตในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การแปรรูปวัตถุดิบ การควบคุมคุณภาพ จนถึงกระบวนการบรรจุภัณฑ์และการกระจายสินค้า การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะหรือแรงงานที่มีคุณภาพไม่เพียงพอ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพของสินค้า และความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมได้อย่างมาก ปัญหาการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมในภาพรวม ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหานี้มีหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่หนักและทำลาย ค่าจ้างที่ไม่ดึงดูดใจ และความไม่มั่นคงในตำแหน่งงาน

จังหวัดสมุทรสาครเป็นศูนย์กลางสำคัญในการผลิตและแปรรูปอาหาร แต่ประสบปัญหาอัตราการลาออกของแรงงานสูง โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่ต้องการค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่า โดยในปี 2567 อัตราการลาออกเพิ่มขึ้นถึง 18% (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2567) ส่งผลกระทบต่อการผลิตและต้นทุนในการหาทดแทนแรงงาน ปัญหานี้ทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสรรหาและฝึกอบรมแรงงานใหม่ ซึ่งลดประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากร จากข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่เดือนมกราคม ปี 2566 ที่มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 735 คน จนถึง เดือนกันยายน ปี 2567 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 639 คน ซึ่งมีอัตราการลาออกถึง 13.06 % โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่มีอัตราการลาออก 17 % ในขณะที่อัตราการลาออกของแรงงานไทยมีเพียง 5 % (ฝ่ายบุคคลของโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร) ซึ่งการลดลงของพนักงานนี้สร้างปัญหาให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการฝึกอบรมและสรรหาแรงงานใหม่ ซึ่งเพิ่มต้นทุนการผลิตและยังลดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จึงมีความสำคัญเพราะสามารถนำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและสร้างสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

1.1 สมมติฐานการวิจัย

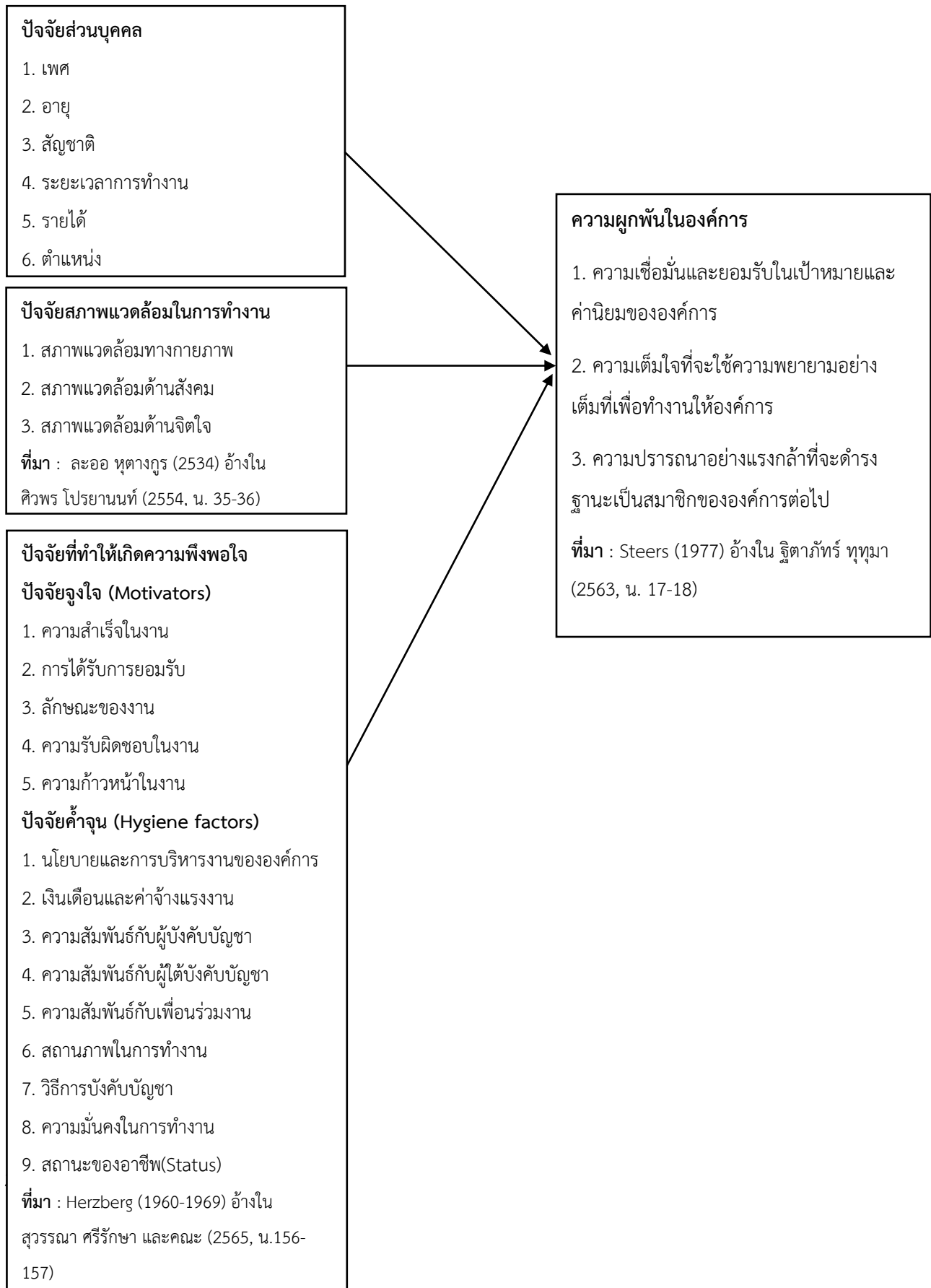
สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, สัญชาติ, ระยะเวลาการทำงาน, รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง) ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ละออ หุตางกูร (2534) อ้างใน ศิวพร โปทยานนท์ (2554, น. 35-36) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล ซึ่งอาจช่วยส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียด และเพิ่มความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้:

- 1) แสงสว่าง หากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากเกินไป ส่งผลให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้า ขาดสมาธิในการทำงาน และอาจเกิดปัญหาสุขภาพในระยะยาว
- 2) เสียง ควรมียกระดับเสียงในที่ทำงานให้เหมาะสม หากมีเสียงดังเกินไปอาจเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหู ทำให้พนักงานเกิดความอ่อนล้า และลดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 3) การถ่ายเทอากาศ ในสถานที่ทำงานควรมีการถ่ายเทที่ดี อุณหภูมิและความชื้นต้องเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายและลดความเครียด
- 4) ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน เพื่อความสะดวกสบายและความคล่องตัวในการทำงาน
- 5) อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอและเหมาะสม ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากอุปกรณ์ที่ขาดแคลนหรือไม่มีคุณภาพ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม ที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ด้านสำคัญ ดังนี้:

- 1) ด้านสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในระดับบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม และกลุ่มต่อกลุ่ม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่ราบรื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 2) ด้านการสนับสนุน การสนับสนุนจากองค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น การช่วยเหลือพนักงานเมื่อเผชิญปัญหาการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และการมอบโอกาสให้พนักงานพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกและความมั่นใจของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้:

- 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 2) ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง พนักงานต้องการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับการยอมรับจากองค์กร
- 3) ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เคารพซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีการดำเนินงานโดยใช้หลักเหตุและผลในการตัดสินใจ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Herzberg (1960-1969) อ้างใน สุวรรณ ศรียุทธ และคณะ (2565, น.156-157) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากสองแนวคิดหลัก ได้แก่ 1) แนวคิดที่ครอบคลุมตั้งแต่ความพึงพอใจ (Motivation) ไปจนถึงความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสก้าวหน้า 2) แนวคิดที่ครอบคลุมตั้งแต่ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปจนถึงการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แม้ว่าบุคคลจะทำงานในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตและประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงานคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลทั่วไป เป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในองค์กร
3. ลักษณะของงานคือ ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่พนักงานมีต่องานที่ตนเองปฏิบัติ หากลักษณะงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ก็จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานมากขึ้น
4. ความรับผิดชอบคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานคือ โอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่งในองค์กรช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง และผลักดันให้พนักงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ

ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารงานคือ การจัดการและบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเอื้อต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงานคือ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้าง เงินเดือน และการปรับขึ้นเงินเดือน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาคือ ลักษณะของการติดต่อพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึกในที่ทำงาน แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือ

4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือ
6. สถานภาพในการทำงานคือ ปัจจัยทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน บรรยากาศ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชาคือ ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหาร
8. ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร
9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน เช่น สิทธิประโยชน์และสถานะทางสังคมที่ได้รับจากตำแหน่งงาน

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) อ้างใน จิตาภรณ์ ทุฑุมมา (2563, น. 17-18) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ความผูกพันนี้เกิดขึ้นจากหลายปัจจัย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยั่งยืนที่จะรักษาสถานะสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่เข้าใจและยอมรับแนวทางขององค์กรจะมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะมั่นใจในเสถียรภาพขององค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างราบรื่น

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเติบโตอย่างยั่งยืน พนักงานที่มีความผูกพันจะกระตือรือร้นในการทำงานและใช้ทักษะอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ความทุ่มเทนี้สะท้อนถึงความรับผิดชอบสูง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทาย พนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกจะไม่ทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จไปวันๆ แต่จะมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เมื่อพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอาชีพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะมีความต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว ความรู้สึกผูกพันนี้ทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อแสดงความภักดีต่อองค์กร พนักงานกลุ่มนี้มักจะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมีแนวโน้มต่ำในการมองหางานใหม่หรือลาออกโดยไม่มีเหตุผลสำคัญ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) นำมาวิเคราะห์ผลและประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ พนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 247 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 10 ประมาณ 25 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและ ป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 272 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยแบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามแผนงานของประชากร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

แผนงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แผนกวัตถุดิบ-แปรรูป	95	40
แผนกปะแป้ง-ทอด	341	145
แผนกสด, ต้ม - บล๊อค	67	29
แผนกคลัง, สตรี, วิศวกรรม	63	27
แผนก QC- QA	27	11
แผนกออฟฟิศ (จัดซื้อ, การตลาด, บุคคล, ธุรการ)	46	20
รวม	639	272

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจัดทำขึ้น 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย และภาษาเมียนมาซึ่งผ่านการตรวจสอบภาษาจากพนักงานที่เป็นชาวเมียนมาแล้ว โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สัญชาติ, ระยะเวลาการทำงาน, รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยคำถามส่วนที่ 2-4 เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบ Likert Scale โดยเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สเกลการให้คะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบ Likert Scale ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สเกลการให้คะแนน เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบ Likert Scale

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.3 การทดสอบเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item–Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านว่าตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ ซึ่งผลการประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปทุกข้อ จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ จึงได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (Cronbach (1970) อ้างใน กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา (2561, น. 159)) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.7 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเชื่อถือเพียงพอ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามทั้งแบบกระดาษและแบบออนไลน์รวมทั้งหมด 272 ชุด โดยแบบสอบถามเป็น 2 ภาษา คือภาษาไทยและภาษาเมียนมา ซึ่งแบบสอบถามที่เป็นภาษาเมียนมาได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาจากพนักงานที่เป็นชาวเมียนมาซึ่งสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ โดยแจกให้กับหัวหน้าของแต่ละแผนกงานตามกลุ่มที่กำหนดไว้เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของพนักงาน การแจกแบบสอบถามผ่านการอนุญาตจาก

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มา 247 ชุด และนำแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์และประมวลผล โดยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์ และนำมาแปลงเป็นรหัสตามรูปแบบที่กำหนดไว้เพื่อลงรหัสข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) อธิบายการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยการใช้วิธีการทดสอบ Independent Samples T-Test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least-Significant Different) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

4. ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.7 มีอายุอยู่ในช่วง 29 - 39 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 เป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 131 คน คิดเป็น ร้อยละ 53 ระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง มากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 ตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6

ทดสอบสมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, สัญชาติ, ระยะเวลาการทำงาน, ตำแหน่ง และรายได้) ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n=247)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.96	.662	มาก
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.72	.762	มาก
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	3.63	.726	มาก
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	.637	มาก

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .637) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .662) รองลงมา คือสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .762) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .726)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน (n=247)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ (Motivators)				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.98	.639	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับ	3.70	.749	มาก	4
3. ลักษณะของงาน	3.83	.660	มาก	2
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.71	.676	มาก	3
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.47	.832	มาก	5
รวมปัจจัยจูงใจ	3.74	.596	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)				
1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.56	.799	มาก	9
2. เงินเดือนและค่าจ้างแรงงาน	3.60	.815	มาก	8
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.68	.872	มาก	6
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	.805	มาก	7
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.95	.689	มาก	1
6. สถานสภาพในการทำงาน	3.89	.718	มาก	2
7. วิธีการบังคับบัญชา	3.69	.877	มาก	5
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.74	.758	มาก	3
9. สถานะของอาชีพ(Status)	3.69	.702	มาก	4
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.71	.632	มาก	
รวมความพึงพอใจในการทำงาน	3.72	.596	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = .596) โดยระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = .596) และระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = .632)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กร (n=247)

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับ
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.01	.662	มาก	1
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร	3.98	.665	มาก	2
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.69	.928	มาก	3
รวมความผูกพันในองค์กร	3.89	.671	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = .671) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .662) รองลงมา คือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .665) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = .928)

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent Sample t-test	t = .145	.885	ปฏิเสธ
อายุ	One Way Anova	F = 15.026	.000*	ยอมรับ
สัญชาติ	Independent Sample t-test	t = 3.370	.001*	ยอมรับ
ระยะเวลาการทำงาน	One Way Anova	F = 9.788	.000*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	One Way Anova	F = 3.050	.029*	ยอมรับ
ตำแหน่ง	One Way Anova	F = 5.508	.001*	ยอมรับ

*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สัญชาติ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์การของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทดสอบสมมติฐาน 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันในองค์การ

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig
1. ค่าคงที่ (Constant)	.300	.180		1.671	.096
2. ความมั่นคงในการทำงาน	.268	.059	.303	4.548	.000**
3. สถานะของอาชีพ	.223	.066	.233	3.367	.001**
4. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.191	.058	.206	3.290	.001**
5. ความสำเร็จในงาน	.163	.045	.159	3.699	.000**
6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.109	.038	.131	2.888	.004**
7. ความก้าวหน้าในงาน	-.120	.049	-.148	-2.443	.015**
8. สถานภาพในการทำงาน	.111	.051	.118	2.150	.033**

**มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05 R^2 adjust = .682 $F = 73.235$ Sig = .000

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า R^2 adjust = .682 แสดงว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (sec) สถานะของอาชีพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน และสถานภาพในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์การของพนักงาน ได้ร้อยละ 68.20 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อีกร้อยละ 31.8 เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมา ศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันในองค์การของพนักงานในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

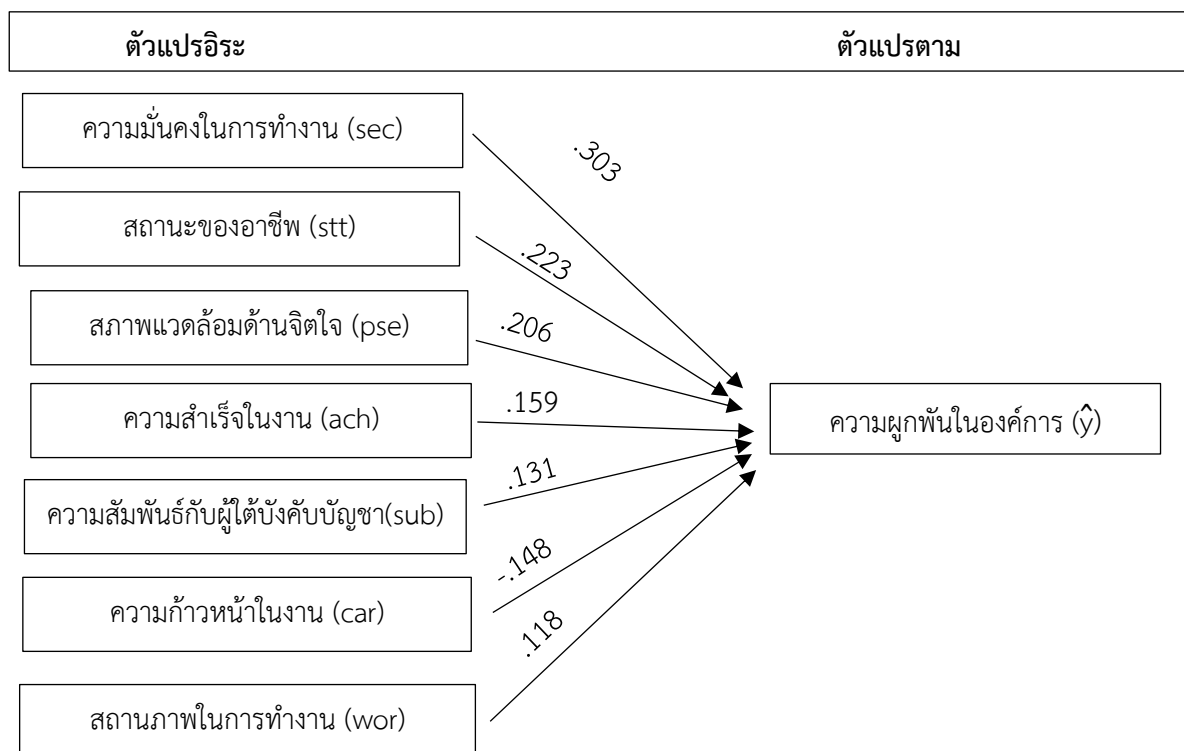
$$\hat{y} = .300 + .268 (\text{sec}) + .223 (\text{stt}) + .191 (\text{pse}) + .163 (\text{ach}) + .109 (\text{sub}) - .120 (\text{car}) + .111 (\text{wor})$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = .303 (\text{sec}) + .233 (\text{stt}) + .206 (\text{pse}) + .159 (\text{ach}) + .131 (\text{sub}) - .148 (\text{car}) + .118 (\text{wor})$$

จากสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามการมีผลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน และสภาพภาพในการทำงาน โดยปัจจัยส่วนใหญ่มีผลทางบวก ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่มีผลทางลบถึงส่งจะผลให้ความผูกพันในองค์กรสูง

โดยสามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สัญชาติ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยได้กำหนดไว้ โดยพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2565) ทำการวิจัยเรื่องความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ แห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อธิบายได้ว่า ความผูกพันในองค์กรได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย เช่น เพศ อายุ สัญชาติ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และตำแหน่ง โดยความร่วมมือ ทักษะ และประสบการณ์เป็นตัวกำหนดระดับความผูกพันมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ ขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อย ทำงานมานาน หรืออยู่ในตำแหน่งที่สูง มักมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากได้รับความมั่นคง บทบาทสำคัญ และผลตอบแทนที่เหมาะสม หรือแรงงานต่างชาติมีระดับความผูกพันแตกต่างจากแรงงานไทย โดยขึ้นอยู่กับการศึกษาและด้านสวัสดิการขององค์กรนั้นๆ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน และสภาพภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ร้อยละ 68.20

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนชัย ไชยอำพร (2562) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อความผูกพันในองค์กร หากสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด และถูกสุขอนามัย พนักงานจะรู้สึกสบายใจและมั่นใจในการทำงาน หากไม่เหมาะสมอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ช่วยให้ทำงานได้ง่ายขึ้น ลดความเครียดและเพิ่มความผูกพันในองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จะช่วยสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กรได้ ระบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสนับสนุนพนักงาน ก็ช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในระยะยาว

2. ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน และสภาพภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รินลณี วงศ์ยะรา (2564) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่เป็นอย่างมาก จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า ความก้าวหน้าในงาน มีผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นลบ ($\text{Beta} = -.148$) หมายความว่า ระดับความก้าวหน้ายิ่งต่ำ ความผูกพันในองค์กรยิ่งสูง จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจมองว่าพนักงานไม่ได้ต้องการความก้าวหน้าในงานเพราะต้องมารับผิดชอบงานที่มากขึ้น ซึ่งส่วนทางกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความมั่นคงในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ($\text{Beta} = .303$) เพราะระดับความมั่นคงในการ

ทำงานอย่างมาก ความผูกพันในองค์กรยิ่งสูง ซึ่ให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ไม่ได้ต้องการเติบโตในตำแหน่ง แต่อยากมีชีวิตที่มั่นคง สถานภาพในการทำงานที่ปลอดภัย สถานะของอาชีพเป็นที่ยอมรับ ทำงานได้สำเร็จ มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องที่ดี และได้รับการดูแลจากองค์กร เมื่อสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น พนักงานจึงผูกพันกับองค์กรในระดับที่ลึกและยาวนาน แม้ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโตในอาชีพ

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่ให้เห็นถึงการที่อายุ สัญชาติ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และตำแหน่งส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องให้ความสำคัญกับแรงงานกลุ่มต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ดังนี้

1.1 เพิ่มทักษะให้กับพนักงานใหม่โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะงาน การให้รางวัลกับพนักงานที่อยู่นาน

1.2 การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยการจ่ายค่าจ้างและโบนัสตามผลงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน และสถานภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร แต่มีแค่ด้านความก้าวหน้าในงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์ติดลบ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มองว่ายิ่งความก้าวหน้าสูงความรับผิดชอบ ความกดดันก็จะยิ่งมาก เมื่อพนักงานรับมือกับงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นไม่ไหวจึงเกิดปัญหาการลาออกจากองค์กร ฉะนั้นองค์กรควรที่จะมีกำหนดนโยบายด้านตำแหน่ง หน้าที่ ที่ชัดเจนให้กับพนักงาน ดังนี้

2.1 สอบถามความสมัครใจก่อนเลื่อนตำแหน่ง เพราะพนักงานบางคนอาจยังไม่พร้อม ไม่ควรบังคับให้ก้าวหน้าแบบฝืนใจ

2.2 ให้ลองบทบาทใหม่แบบชั่วคราวก่อนเลื่อนตำแหน่งจริง ให้ลองทำบทบาทนั้นในช่วงระยะเวลาสั้น เช่น 1 เดือน แบบ ทดลองเป็นหัวหน้า ช่วยให้พนักงานได้ลองเรียนรู้ โดยยังไม่ต้องรับผิดชอบเต็มที่

2.3 ตั้งระบบ พี่เลี้ยง หรือ Mentor อย่างเป็นทางการ เมื่อพนักงานเริ่มได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือมีโอกาสเติบโต ให้มีรุ่นพี่ที่ผ่านเส้นทางเดียวกันมาคอยแนะนำ เช่น ก่อนเลื่อนตำแหน่งพนักงานเป็นหัวหน้าไลน์ ให้มีการจับคู่กับหัวหน้าคนเก่าที่เคยอยู่ตำแหน่งเดียวกัน ให้คำแนะนำเป็นเวลา 3 เดือน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงนโยบายหรือกลยุทธ์การบริหารจัดการที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงานในอนาคต

2. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อนำ ผลที่ได้มาปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์กรในด้านต่างๆ

7. เอกสารอ้างอิง

- ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธัญญา เกษปทุม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิวพร โปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร : กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร), คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภลักษณ์ พรหมสร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ ศรีรักษา, จิตภา ธีรศิริกุล และชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2565). ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ, 3(3). น. 152-162.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2567). รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล อุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร ปี2567. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2567, จาก <https://samutsakhon.mol.go.th/>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.