

สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตและส่งออก  
อาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดลำพูน

**Work environment and employee engagement of a processed food manufacturing and  
exporting company in Samut Prakan and Lamphun Provinces**

ภัทรวรรณ บิลัง โหลด

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดลำพูน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 500 คน ประกอบด้วย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 360 คน และจังหวัดลำพูน จำนวน 140 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่แบบแอลเอสดี (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านบรรทัดฐาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ยอมรับสมมติฐานบางส่วน โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และสถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสภาพแวดล้อมภายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางบวกที่ระดับปานกลางถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงาน และบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง

## ABSTRACT

This research aimed to study the opinions of employees on the factors of working environment and the level of organizational engagement of employees of a processed food manufacturing and exporting company in Samut Prakan and Lamphun Provinces. Use questionnaires as a tool to collect information from employees. A total of 500 people consisted of 360 people in Samut Prakan Province and 140 people in Lamphun Province. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, One-way ANOVA, LSD, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research were as follows: Employees have a high level of opinion on the overall work environment. by the social features of the work and welfare or other benefits Has the most average rating have a level of commitment to the organization the overall picture is at a high level by the norm. The average score was the most followed by the psychological and the persistence with the organization, respectively. Classified by personal characteristics, it was found that some assumptions were accepted. By employees who have Age, education, period of service with the current organization current position and location different will have different levels of commitment to the organization. The difference was statistically significant at the 0.05 level and the internal work environment correlated with the level of organizational engagement of the employees positively. At the medium to high level Statistically significant at the level of 0.01

**Keyword:** Working environment, Corporate commitment, Employees And a manufacturer and exporter of processed foods

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศไทยที่สามารถส่งออกและสร้างรายได้ให้กับประเทศ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งมีการดำเนินงานจำนวน 2 สาขา ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดลำพูน ได้รับผลกระทบจากการแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้และเพื่อความอยู่รอด สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการกำหนด

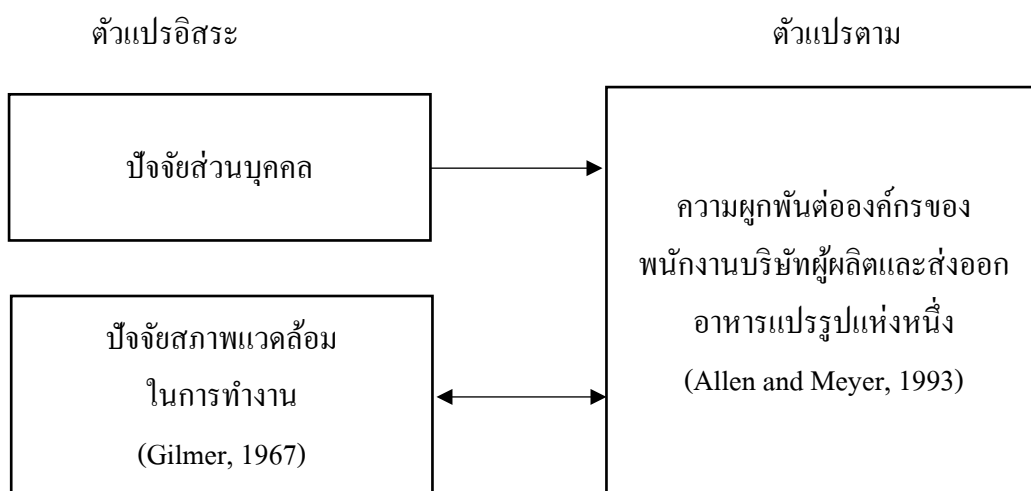
ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ที่สำคัญบุคลากรอาจมีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นที่พอใจมากกว่า องค์กรต่าง ๆ จึงได้มีการพยายามสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดบุคลากรเข้าสู่องค์กร รวมทั้งหาทางป้องกันการโยกย้ายของบุคลากรไปสู่องค์กรอื่น สิ่งที่จะนำมาใช้ในการป้องกันการเคลื่อนย้ายของบุคลากร คือ ความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งนี้ ทั้ง 2 สาขา ในจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดลำพูน เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงาน และสามารถนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้วางแผนเพื่อพัฒนาด้านการเพิ่มศักยภาพ ในการสร้างสภาพแวดล้อมภายในการทำงานได้ดีมากขึ้น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมภายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิด ทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer, 1967) และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1993)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 500 คน ประกอบด้วย พนักงานในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 360 คน และพนักงานในจังหวัดลำพูน จำนวน 140 คน

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 อ้างถึงใน ณัชชพงศ์ พิสิษณุพงศ์, 2561, หน้า 18-19) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้านดังนี้ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์กรและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์ อื่น ๆ ที่ได้รับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นิซพัตน์ พัฒนปรีชากุล (2557, หน้า 32) กล่าวถึงเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของอัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993) ว่าลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สวรัตน์ สวชนไพบูลย์ (2548) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจิต เพชรกลัด (2553) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า เป็นพนักงานในหน่วยงานผลิต 4 ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ 1 ซึ่งมีอายุการทำงาน 1-5 ปี โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 ในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74

ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้าน เพศ อายุ การศึกษา ประเภท ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านกลุ่มงาน และ รายได้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมเกียรติ อินยอม (2560) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีเพศอายุระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลา ปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง

ณัฐพงศ์ พิธิษณุพงศ์ (2561) พบว่า ชำราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 2,789 คน ประกอบด้วย พนักงานในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2,580 คน และพนักงานในจังหวัดลำพูน จำนวน 209 คน ซึ่งทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนก พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานระดับปฏิบัติการ (พนักงานรายวัน) เท่านั้น (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2563)

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณของ Cochran (1997) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน โดยแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม คือ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 360 คน และจังหวัดลำพูนจำนวน 140 คน

3. เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.667-1.00 และ ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คนแล้ว นำมาหาความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.983

5. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่แบบแอลเอสดี (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.80) มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี (ร้อยละ 48.40) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 62.60) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน 4-6 ปี (ร้อยละ 36.80) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (พนักงานรายวัน) (ร้อยละ 55.80) และปฏิบัติงานอยู่จังหวัดสมุทรปราการ (ร้อยละ 72.00) และปฏิบัติงานอยู่จังหวัดลำพูน (ร้อยละ 28.00)

2. ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานของบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดลำพูน

3. ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดลำพูน

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดลำพูน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ยอมรับสมมติฐานบางส่วน โดยพนักงานที่มี ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และสถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดลำพูน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในการทำงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในทิศทางบวก ที่ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในทิศทางบวก ที่ระดับปานกลางถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านองค์กรและการจัดการ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ

## อภิปรายผล

พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกด้านมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดลำพูน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สวรรค์ สวชนไพบูลย์ (2548) วิจิต เพชรกลัด (2553) และสมเกียรติ อินยม (2560) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สืบเนื่องมาจากบริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดลำพูน มีการดำเนินกิจการมาเป็นเวลานาน สร้างงาน และสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร และแรงงานภายในชุมชน จึงส่งผลทำให้พนักงานของบริษัทที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าบริษัทอื่น ๆ

พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด และพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทุกด้าน มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับ สวรรค์ สวชนไพบูลย์ (2548) และวิจิต เพชรกลัด (2553) ที่พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มี ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน และสถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของ สวรรค์ สวชนไพบูลย์ (2548) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ณิชชพงศ์ พิธิษณุพงศ์ (2561) ที่พบว่า ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อมภายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางบวก ที่ระดับปานกลางถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สวรรค์ สวชนไพบูลย์ (2548) ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) และสมเกียรติ อินยม (2560) ที่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. บริษัท ควรมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานในสาขาจังหวัดลำพูนให้มีความเหมาะสมและน่าปฏิบัติงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมกับการทำงาน ในด้านของแสงสว่าง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะการทำงานในแต่ละแผนก

2. บริษัท ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานในบริษัท ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ กิจกรรมศึกษาดูงานร่วมกัน เป็นต้น

3. บริษัท ควรมีการจัดทำประกันสังคม และประกันชีวิต สุขภาพ ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการกำหนดจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงาน (OT) หรือเบี้ยขยันอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมาย

4. บริษัทสาขาในจังหวัดลำพูนควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงานให้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงาน

5. บริษัท ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานงานที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ตลอดจนมีทักษะเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนพัฒนาในสายอาชีพของแต่ละบุคคล

6. บริษัท ควรมีการสร้างการจูงใจในการทำงาน เพื่อรักษานุคลากรที่มีอายุน้อย ที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับบริษัทต่อไป เช่น การกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานตามปริมาณ และคุณภาพของงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับมอบหมายงานที่ทำอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกัน

7. บริษัท ควรมีมาตรการในการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นพนักงานประจำ โดยการมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม เทียบตรง เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร่วมด้วย เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทคู่แข่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนและพัฒนาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: ปี ที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2561



นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและเงินเออร์ชั่นกับความผูกพันองค์กร:กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร.การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจิต เพชรกลัด. (2553). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท แพรคติก้า จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิภาวี มหารักขกะ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สวรรค์ สวชนไพบุลย์. (2548). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ.วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมเกียรติ อินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cochran, W.G. (1977) . Sampling Techniques. 3d ed. New York : John Wiley and Sons Inc.