



สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง

WORKING ENVIRONMENT AFFECTING EMPLOYEES' ENGAGEMENT
IN PHARMACEUTICAL COMPANY

ธัญชนก อุแก้ว

Thanchanok Ukaew

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษาบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง ในกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างจำนวน 170 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อ
ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง 2.) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของ
พนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง 3.) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง โดยเป็นการวิจัยแบบสำรวจด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น
0.980 และใช้สถิติ t-test, ANOVA และ Linear regression ในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วน
บุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร $R^2 =$
0.790 โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทาง
สังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่มีส่งผลเชิงลบหรือผกผันกับระดับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ และในส่วนปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้าน
สภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ในบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร



Abstract

Study of the Working environment affecting employees' engagement in pharmaceutical company was studied in sample size =170 people. The objectives were: 1.) To study the personal factors of employees in the pharmaceutical company; 2.) To study work environment of employees in the pharmaceutical company 3.) To study working environment that affects to organizational commitment of employees in the pharmaceutical company. This study was a survey research with questionnaires that had Cronbach's alpha = 0.980 by using statistic method including t-test, ANOVA and multiple linear regression statistics for analysis. The results of the study shown that personal factors including age, married status, education and job level affects to employee engagement at statistical significantly = 0.05. The working environment affects the employee engagement in the organization $R^2 = 0.790$. The work environmental factors including Security, Supervision, Social aspects of the jobs and Communication had a positive effect on the engagement in the organization at statistical significantly = 0.05. Except for the Opportunity for career advancement that has a negative effect on the engagement in the organization at statistical significantly = 0.05. Moreover, in terms of Company and management, Wages, Intrinsic aspects of the jobs, Working conditions and Welfare or other benefits. It did not significantly affect the organizational commitment of employees in a pharmaceutical company.

Keyword: Work environment, Employee engagement



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำหรับองค์กรแล้วทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เรียกว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นในปัจจุบันปัญหาเรื่องบุคลากรจึงถือเป็นปัญหาหลักขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสังคมเริ่มเข้าสู่ช่วงที่ บุคลากรใน **Generation** ใหม่ ๆ เริ่มเข้ามาทำงานในองค์กร ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ **Covid-19** ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้าน ในขณะที่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เกิดการชะลอตัว แต่อุตสาหกรรมเภสัชภัณฑ์กลับมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น 15.7% ในปี 2563 (ศิริประภา, 2563) และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นอีกปีละประมาณ 3.5% จากกระแสการใส่ใจสุขภาพที่เพิ่มขึ้นและจากจำนวนประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น (นรินทร์, 2564) จึงถือเป็นความยากลำบากในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มโอกาสในการเจริญเติบโตและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์กร สำหรับบริษัทผลิทยาในประเทศที่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจัดการเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าพนักงานจะมีความเชื่อมั่นในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

กรณีศึกษาบริษัทผลิทยาแห่งหนึ่ง: ด้วยผลกระทบจากการระบาดของ **Covid-19** ทำให้พบปัญหาได้แก่ ยอดการผลิตที่เพิ่มมากขึ้นแต่ขาดแคลนแรงงานจากการกักตัวของผู้ติดเชื้อและผู้เสี่ยงสูง ปัญหาการนำเข้าวัตถุดิบ ความไม่แน่นอนของยอดขาย ทั้งหมดเพิ่มความซับซ้อนและความยากลำบากในการทำงาน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพ และความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พบปัญหาการลาออกของพนักงานจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นในขณะที่ค่าจ้างเท่าเดิม ซึ่งนอกจากจะทำให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีความสามารถแล้วยังทำให้เกิดต้นทุนที่เพิ่มขึ้นตามมาสำหรับการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานเก่าที่ลาออก

การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นเพื่อระบุปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความผูกพันในองค์กรและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต่อไป



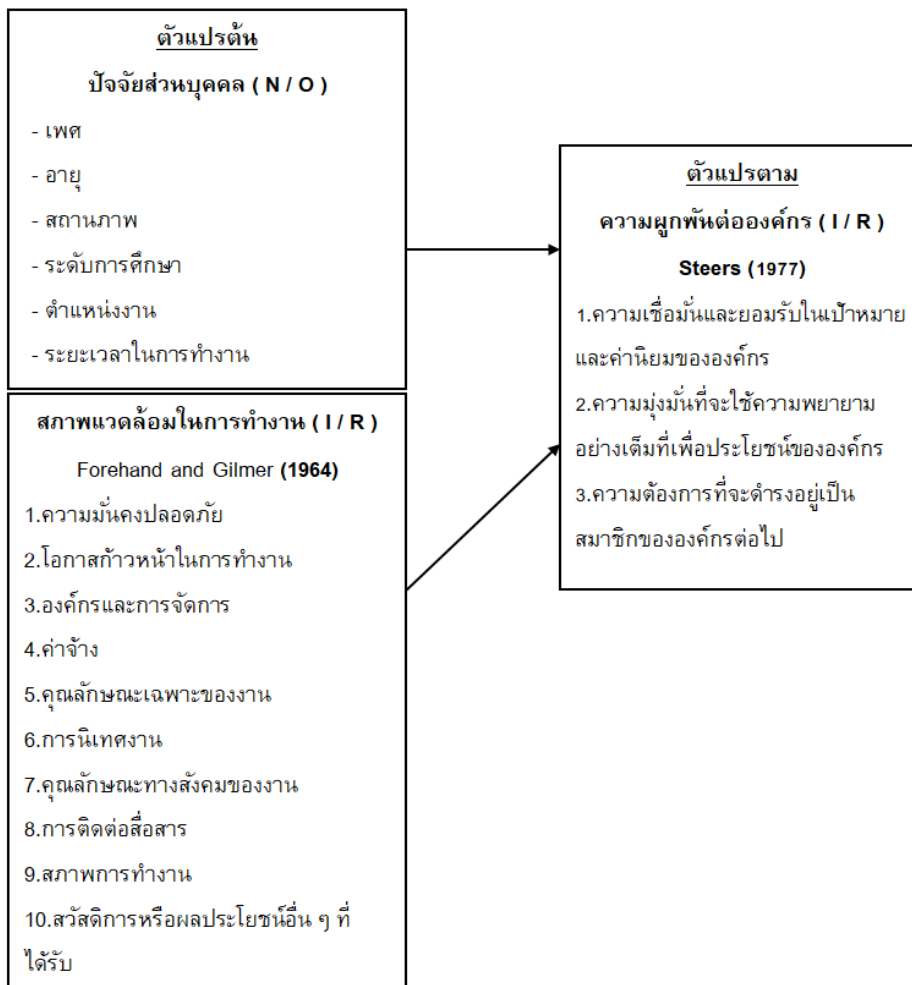
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย





ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กร ตามแนวคิดของ Forehand and Gilmer (1964) 10 ตัวแปร
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers (1977) 3 ตัวแปร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่

พนักงานของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 295 คน อ้างอิงจากข้อมูล
เดือนมิถุนายน 2565 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา บริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งดำเนินกิจการเกี่ยวช่องทางด้านการผลิตยา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2565 – กรกฎาคม 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง
สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร
2. เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในจัดตั้งนโยบายเพื่อเพิ่ม
ความผูกพันของพนักงานในองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในองค์กร ทั้ง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสังคม หรือด้านจิตใจ ที่มีผลต่อผู้ที่ทำงานในองค์กร และเป็นปัจจัยที่ทำให้
เห็นถึงความเป็นองค์กร ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่ง เป็นคุณลักษณะที่องค์กรสร้างขึ้น
สามารถเปลี่ยนแปลงได้และทำให้ผู้ที่ทำงานรับรู้ได้ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการทำงานและ
พฤติกรรมของคนในองค์กร โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของการทำงานที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงและ
ความผูกพันต่อองค์กร

ตามแนวคิดของ Forehand and Gilmer (1964) มีการพูดถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานได้
ครบรอบด้าน โดยแนวคิดนี้ ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวย
ต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่



1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน เช่น การทำงานในองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงว่าองค์กรจะสามารถดำเนินธุรกิจและเจริญเติบโตต่อไปได้ การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน เป็นองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัยในการทำงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) หมายถึง พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีการปรับเงินเดือนขึ้นอย่างเหมาะสม มีการยกระดับของงานที่ทำตามอายุงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้งานใหม่ การเรียนต่อและการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม องค์กรมีการสร้างพื้นที่ของการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การวางระบบการเติบโตแบบขั้นบันไดผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งประจำปี มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการทำงานดี หรือให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี

3. องค์กรและการจัดการ (company and management) หมายถึง มี การวางโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีการวางนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน มีแนวทางในการดำเนินการ ภายในองค์กรที่ชัดเจน มีการระบุตำแหน่งงานที่ครบถ้วน เหมาะสม และชัดเจนสอดคล้องกับบริบทขององค์กร เมื่อเกิดปัญหาพนักงานสามารถรู้ได้ทันทีว่าจะต้องแจ้งใครและแจ้งอย่างไร

4. ค่าจ้าง (wages) หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปเงินได้รายเดือน ค่าจ้าง เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าตำแหน่ง ค่าสวัสดิการอื่นๆ เงินโบนัส ส่วนแบ่งตอบแทนจากยอดขาย ค่าความถนัดทางวิชาชีพเฉพาะทาง เป็นต้น มีความเหมาะสมตาม ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบ ผลงาน เหมาะสม และเป็นธรรม อ้างอิงจากค่าเฉลี่ยการว่าจ้างตำแหน่งงานนั้นๆ ในตลาดแรงงานตามการรับรู้ของพนักงาน และมีความเป็นธรรมตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับทางกฎหมายหรือนโยบายของบริษัทที่พนักงานพึงได้

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the jobs) หมายถึง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เป็นงานเฉพาะที่มีความเหมาะสมกับลักษณะ ความถนัด ประสบการณ์และความรู้ความสามารถของพนักงานเอง ไม่หนักเกินกำลัง ทำให้พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถทำงานดังกล่าวได้ดีบรรลุตามเป้าหมายที่หัวหน้างานต้องการ และมีความภาคภูมิใจ

6. การนิเทศงาน (supervision) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ด้านการฝึกอบรมในรูปแบบของการบรรยาย การสอนหน้างาน (On the job training) การปฐมนิเทศถึงกฎระเบียบข้อบังคับ นโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร ในการอบรมในรูปแบบอื่นๆทั้งหมดที่เหมาะสมเพียงพอต่อการที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความคาดหวังขององค์กร ทำให้พนักงานได้ทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง



7.คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the jobs) หมายถึง การได้ทำงานเป็นทีม และลักษณะของสภาพแวดล้อมที่มีการส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคม มีการจัดกิจกรรมต่างๆที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกของเพื่อนพนักงาน ทำให้ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

8.การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร นโยบาย การทำงาน การเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้า หรือข่าวสารใดๆที่มีจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

9.สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในพื้นที่การทำงานที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ แสง อากาศ บรรยากาศเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ไม่มีมลภาวะรบกวน มีเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่พร้อมและทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ หมายถึง สวัสดิการอื่นๆ ที่พนักงานจะได้รับ นอกเหนือไปจากค่าจ้าง เช่น ประกันสุขภาพ รถรับส่ง อาหารกลางวัน ค่าช่วยเหลือเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ การให้สิทธิพิเศษด้านการกู้ยืมเงินกับบริษัท วันหยุดพักผ่อนประจำปีหรืออื่นๆ ที่ตามความคาดหวังของพนักงาน เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น และยึดติดต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดการยึดมั่นและเชื่อถือในค่านิยมขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานและยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ตามแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers, 1977) มีการพูดถึงปัจจัยความผูกพันในองค์กรได้ครอบคลุมด้านครอบคลุมถึงด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรตอบโจทย์ปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานในองค์กร และครอบคลุมถึงด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานที่เกี่ยวข้องถึงประสิทธิภาพในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1.ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน เป็นการคิดบวก แสดงออกในทางที่ดีงาม เชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้ไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมพนักงานที่แสดงออกถึงความตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำงานอย่างเต็มที่



โดยมุ่งหวังเรื่องคุณภาพของงาน คำนึงถึงชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และประโยชน์ขององค์กร มีความห่วงใยใส่ใจต่อองค์กร โดยการทำงานจะคำนึงถึงองค์กรเป็นหลัก

3. ความต้องการที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงออกถึงความเชื่อ และมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่แบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งตามแนวคิดของ Forehand and Gilmer. (1964) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด 10 ด้าน รวม 34 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งตามแนวคิดของ Steers (1977) ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน รวม 11 ข้อคำถาม

โดย ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบโดยการทำการทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย ทั้งหมดจำนวน 30 คน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.980 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงจากเกณฑ์การยอมรับที่ต้องมากกว่า 0.75 จึงถือว่าเพียงพอต่อการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ



(Percentage) และอธิบายระดับความคิดเห็นด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบ สมมติฐาน และทดสอบทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าที (t-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันและสถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ SCHEFFE

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สำหรับค่านัยสำคัญ ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ 0.05

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งจำนวน 170 คนพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.2) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 38.2) สถานภาพโสด (ร้อยละ 50) ระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ร้อยละ 38.2) ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 71.8) และระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 28.2)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรต้นด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมการสภาพแวดล้อมในการ



ทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งได้
ประมาณร้อยละ 79

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี และเป็นพนักงานประจำ ดังนั้นส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามคือกลุ่มพนักงานที่เริ่มทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอยู่กับบริษัทมาอย่างต่อเนื่องมีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจที่ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาที่เป็นบริษัทผลิตยาในรูปแบบโรงงานผลิตที่ใช้ความเชี่ยวชาญและความละเอียดรอบคอบสูง ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ในกลุ่มธุรกิจนี้เป็นพนักงานเพศหญิง ทำงานในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับพื้นฐานทำให้เริ่มทำงานตั้งแต่อายุน้อยเหมาะสำหรับการฝึกทักษะที่ต้องการความละเอียดสูง เมื่อพนักงานเริ่มมีทักษะที่ดีก็จะได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นทำให้พนักงานส่วนใหญ่ที่เมื่อทำงานไปถึงระยะเวลาหนึ่งก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ผลจากการทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ซึ่งกล่าวโดยสรุปพบว่า พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุสูงกว่ามีระดับความผูกพันมากกว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่มีความรับผิดชอบสูง เริ่มแสวงหาความมั่นคงและไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

สำหรับด้านสถานภาพพบว่าพนักงานสถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ซึ่งคาดว่าพนักงานในกลุ่มโสดหรือหย่าร้าง/หม้ายมักมีภาระในด้านการดูแลครอบครัวที่น้อยกว่าสถานภาพสมรสทำให้สามารถสร้างความผูกพันกับองค์กรได้สูงกว่า และในส่วนของระดับการศึกษาการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญาและระดับปริญญาตรีพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาดังกล่าวมักจะได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบที่สูงกว่า ทำให้พบว่าผลในการประเมินรายด้านของการวัดความผูกพันต่อองค์กรจะสูงตามไปด้วย

สุดท้ายพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารจะมีระดับความผูกพันที่สูงกว่าพนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการ เนื่องจากโดยทั่วไปพนักงานในตำแหน่งบริหารจะต้องทุ่มเทความคิดในการทำงานเพื่อองค์กรและเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย พนักงานในกลุ่มนี้มักจะเป็นผู้ดำเนินนโยบาย ทำให้มีความเข้าใจและเชื่อมั่น



ในองค์กรมากกว่าพนักงานในระดับอื่นๆ และทำให้มีระดับความผูกพันที่สูงกว่าพนักงานในระดับอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยที่มีการทำมาก่อนหน้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันในสมมติฐานที่กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และสอดคล้อง Pisitnuphong, N. (2561) ทำการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลจากการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง โดยตัวแปรต้นในสมการเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 79.0 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถือว่าสามารถประเมินได้อย่างสมบูรณ์ค่อนข้างมาก ในส่วนที่ไม่สามารถประเมินได้อาจจะมาจากการที่กลุ่มของประชากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้มีความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดและการใช้เหตุผลที่แตกต่างกัน และมีระดับความคิดเห็นในการให้ความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้การพยากรณ์จากสมการข้างต้นนี้ไม่สามารถประมาณการได้ทั้งหมด

โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร แก้วศรี (2560) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลร้อยละ 63.1 โดยแบ่งเป็น ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



และสอดคล้องกับวิจัยของ ยสบรร อมฤต (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท MM Logistics ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท โดยปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของงาน ($\beta = 0.52, p < 0.001$) รองลงมา คือ ด้านภาระงานที่มากเกินไป ($\beta = 0.11, p < 0.05$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1.ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากยกเว้นในด้านค่าจ้างบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับการรักษาข้อดีขององค์กรไว้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย โดยเฉพาะในด้านที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพัน ทั้งนี้องค์กรควรติดตามอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในตลาด และปัจจัยอื่นๆที่อาจจะส่งผลต่อความต้องการทางด้านรายได้ของพนักงานเพื่อดำเนินการปรับปรุงต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานในกลุ่มที่อายุน้อย สถานะสมรส ระดับการศึกษาระดับมัธยม และมีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในแง่รายด้านและในภาพรวม ทางองค์กรจึงควรให้ความสำคัญและพัฒนาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มนี้ก่อน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน องค์กรจึงควรมุ่งเป้าจัดกลุ่มเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละกลุ่มย่อยแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ในแง่ของอายุการทำงานที่พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยเป็นกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในช่วงอายุที่มากกว่า จึงควรมุ่งเน้นวางแผนพัฒนาและให้ความสำคัญกับพนักงานในกลุ่มนี้ โดยวิธีการพัฒนาคนกลุ่มนี้องค์กรอาจทำได้โดยการให้ความสำคัญกับการสอนงาน จัดงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถนำไปใช้ต่อในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรเพื่อพยากรณ์การยกระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานตามรายด้าน โดยจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น



องค์กรควรมุ่งเน้นในการเพิ่มสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านเหล่านี้ โดยเฉพาะด้านการนิเทศงานที่มีอิทธิพลมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2019). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง.

ณรัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 1(1), 64-78

ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุตประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน 2(3), 27-39

นันทนา ผ่องเกสัช. (2554). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์(ปัญหา พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรินทร์. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2563-2565: อุตสาหกรรมยา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Chemicals/pharmaceuticals/IO/io-pharmaceuticals-20-th> (6 มิถุนายน 2565)

ยสวร อมฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล

วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิระประภา. (2563). ผลกระทบและทิศทางของภาคอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก



https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction_industry_after_COVID-19.pdf (6 มิถุนายน 2565)

ศศิธร แก้วศรี. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Forehand, G. A., & Gilmer, B. (1964). VON.(1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.

Pisitnuphong, N. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 1(1), 64-78.

Steer, R. (2002). *Leadership and organization Climate*. New Jersey: Person Education, Inc.