

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเย็บผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สังกัดแผนกเย็บ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันในภาพรวม

ตอนที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	5.9
หญิง	273	94.1
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.1 และเพศชาย ร้อยละ 5.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	25	8.6
23-27 ปี	50	17.2
28-32 ปี	70	24.1
33-37 ปี	81	27.9
38-42 ปี	38	13.1
42 ปีขึ้นไป	26	9.0
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 33 - 37 ปี ร้อยละ 27.9 รองลงมา อายุ 28-32 ปี ร้อยละ 24.1 อายุ 23-27 ปี ร้อยละ 17.2 อายุ 38-42 ปี ร้อยละ 13.1 อายุ 42 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.0 และอายุ 18-22 ปี ร้อยละ 8.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.6	132	45.5
ม.3	117	40.3
ม.6 / ปวช.	31	10.7
อนุปริญญา / ปวส.	7	2.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3	1.0
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 40.3 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ร้อยละ 10.7 ระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 2.4 และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	132	45.5
สมรส	158	54.5
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 54.5 และสถานภาพโสด ร้อยละ 45.5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ

แผนกเย็บ	จำนวน	ร้อยละ
แผนกเย็บ 1	78	26.9
แผนกเย็บ 2	64	22.1
แผนกเย็บ 3	96	33.1
แผนกเย็บ 4	52	17.9
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดแผนกเย็บ 3 ร้อยละ 33.1 รองลงมาคือสังกัดแผนกเย็บ 1 ร้อยละ 26.9 แผนกเย็บ 2 ร้อยละ 22.1 และแผนกเย็บ 4 ร้อยละ 17.9

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,001 - 6,000 บาท	30	10.3
6,001 - 7,000 บาท	169	58.3
7,001 - 8,000 บาท	76	26.2
8,001 - 9,000 บาท	7	2.4
9,001 - 10,000 บาท	5	1.7
มากกว่า 10,000 บาท	3	1.0
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-7,000 บาท ร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ 7,001-8,000 บาท ร้อยละ 26.2 5,001-6,000 บาท ร้อยละ 10.3 8,001-9,000 บาท ร้อยละ 2.4 9,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 1.7 และมากกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 1.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานใน
โรงงานอุตสาหกรรม

ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	62	21.4
1 ปี - 4 ปี	105	36.2
มากกว่า 4 - 7 ปี	37	12.8
มากกว่า 7 - 10 ปี	30	10.3
มากกว่า 10 - 13 ปี	30	10.3
มากกว่า 13 ปี	26	9.0
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม 1 ปี – 4 ปี ร้อยละ 36.2 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 21.4 มากกว่า 4-7 ปี ร้อย
ละ 12.8 มากกว่า 7 – 10 ปี ร้อยละ 10.3 มากกว่า 10-13 ปี ร้อยละ 10.3 และมากกว่า 13 ปี ร้อยละ
9.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	37 (12.8)	192 (66.2)	37 (12.8)	20 (6.9)	4 (1.4)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	50 (17.2)	164 (56.6)	41 (14.1)	33 (11.4)	2 (0.7)	3.78 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	78 (26.9)	140 (48.3)	37 (12.8)	25 (8.6)	10 (3.4)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	53 (18.3)	180 (62.1)	26 (9.0)	28 (9.7)	3 (1.0)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	72 (24.8)	155 (53.4)	18 (6.2)	36 (12.4)	9 (3.1)	3.84 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	59 (20.3)	165 (56.9)	31 (10.7)	26 (9.0)	9 (3.1)	3.82 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	50 (17.2)	146 (50.3)	49 (16.9)	41 (14.1)	4 (1.4)	3.68 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.81 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก
2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน(ค่าเฉลี่ย 3.84) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน บริษัทฯมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และบริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	39 (13.4)	128 (44.1)	59 (20.3)	50 (17.2)	14 (4.8)	3.44 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	53 (18.3)	144 (49.7)	31 (10.7)	49 (16.9)	13 (4.5)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	57 (19.7)	169 (58.3)	33 (11.4)	26 (9.0)	5 (1.7)	3.85 (เห็นด้วยมาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	49 (16.9)	179 (61.7)	37 (12.8)	25 (8.6)	0 (0.0)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.69 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านงานใน ภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการจัดการวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน อย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุก หน้าที่	40 (13.8)	149 (51.4)	61 (21.0)	34 (11.7)	6 (2.1)	3.63 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การ และพนักงาน	24 (8.3)	167 (57.6)	61 (21.0)	34 (11.7)	4 (1.4)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/ การพัฒนา และการจ่าย ค่าตอบแทน	50 (17.2)	152 (52.4)	41 (14.1)	37 (12.8)	10 (3.4)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทสามารถทำให้พนักงาน รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	87 (30.0)	159 (54.8)	22 (7.6)	19 (6.6)	3 (1.0)	4.06 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	65 (22.4)	157 (54.1)	33 (11.4)	32 (11.0)	3 (1.0)	3.86 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ ทำงาน	60 (20.7)	151 (52.1)	40 (13.8)	33 (11.4)	6 (2.1)	3.78 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	50 (17.2)	184 (63.4)	35 (12.1)	20 (6.9)	1 (0.3)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานลงไปในงาน	70 (24.1)	149 (51.4)	29 (10.0)	33 (11.4)	9 (3.1)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	59 (20.3)	135 (46.6)	46 (15.9)	42 (14.5)	8 (2.8)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	60 (20.7)	184 (63.4)	23 (7.9)	17 (5.9)	6 (2.1)	3.95 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	50 (17.2)	151 (52.1)	50 (17.2)	34 (11.7)	5 (1.7)	3.71 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	44 (50.7)	147 (50.7)	56 (19.3)	42 (14.5)	1 (0.3)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.95) บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 3.90) บริษัทฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.86) บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และ บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการ ประเมิน (Feedback) ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	46 (15.9)	166 (57.2)	37 (12.8)	33 (11.4)	8 (2.8)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก่พนักงานทุกคน	46 (15.9)	151 (52.1)	60 (20.7)	28 (9.7)	5 (1.7)	3.71 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึง ความคาดหวังในการทำงานของ พนักงานให้แต่ละแผนกได้รับ ทราบ	55 (19.0)	188 (64.8)	29 (10.0)	14 (4.8)	4 (1.4)	3.95 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงาน ให้แก่ พนักงาน	54 (18.6)	164 (56.6)	43 (14.8)	26 (9.0)	3 (1.0)	3.83 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความ คิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมี เหตุผลและเป็นธรรม	57 (19.7)	139 (47.9)	43 (14.8)	30 (10.3)	21 (7.2)	3.62 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้พนักงาน ได้รับทราบ	45 (15.5)	166 (57.2)	40 (13.8)	34 (11.7)	5 (1.7)	3.73 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.76 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน ให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงาน ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน อย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.81	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.69	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.77	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.76	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เหนือ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันในภาพรวม

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ	44 (15.2)	178 (61.4)	43 (14.8)	23 (7.9)	2 (0.7)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	70 (24.1)	201 (69.3)	16 (5.5)	3 (1.0)	0 (0.0)	4.17 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ	80 (27.6)	179 (61.7)	23 (7.9)	6 (2.1)	2 (0.7)	4.13 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.04 (เห็นด้วยมาก) Engaged

หมายเหตุ 1 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

หมายเหตุ 2 : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และ เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not- Engaged) เปรียบเสมือน “ฝืนใจในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอบเปิดหน้าต่างในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.13) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ระดับของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานเย็บผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ “ดาวเด่นในองค์กร” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 (Engaged) คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยมาก คือพนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทด้วยความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ คำนึงถึงองค์กร หาแนวทางในการปรับปรุงตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

ตอนที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Means) และสถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) และ สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F- test) เพื่อเป็นการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เพศ		T-test	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	3.90	3.81	0.593	0.554
ด้านงาน	3.85	3.68	0.938	0.349
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.85	3.77	0.531	0.596
ด้านภาวะผู้นำ	3.90	3.75	0.881	0.379

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ พบว่าสถานภาพด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	อายุ (ปี)						F-test	Sig.
	18-22	23-27	28-32	33-37	38-42	42 ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.85	3.75	3.80	3.82	3.78	3.97	0.490	0.784
ด้านงาน	3.71	3.58	3.68	3.69	3.61	4.03	1.445	0.208
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.74	3.70	3.75	3.83	3.66	4.02	1.427	0.214
ด้านภาวะผู้นำ	3.89	3.67	3.69	3.80	3.68	3.97	1.181	0.318

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ระดับการศึกษา					F-test	Sig.
	ป.6	ม.3	ม.6/ ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ป.ตรี/ เทียบเท่า		
ด้านองค์กร	3.89	3.71	3.82	4.00	4.05	1.632	0.166
ด้านงาน	3.77	3.61	3.60	3.86	3.92	1.110	0.352
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.84	3.70	3.74	3.98	4.03	1.217	0.304
ด้านภาวะผู้นำ	3.85	3.64	3.74	4.00	4.22	2.081	0.083

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	สถานภาพ		T-test	Sig.
	โสด	สมรส		
ด้านองค์กร	3.83	3.80	0.390	0.697
ด้านงาน	3.64	3.73	-1.010	0.314
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.80	3.75	0.708	0.479
ด้านภาวะผู้นำ	3.80	3.73	0.800	0.424

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	สังกัดแผนกเย็บ				F-test	Sig.
	1	2	3	4		
ด้านองค์กร	3.78	3.71	3.84	3.95	1.551	0.202
ด้านงาน	3.63	3.68	3.72	3.75	0.376	0.770
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.82	3.60	3.75	3.97	3.842	0.010*
ด้านภาวะผู้นำ	3.70	3.70	3.77	3.91	1.274	0.284

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ พบว่าสังกัดแผนกเย็บมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแผนกเย็บ 4 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ 3.97 รองลงมาคือแผนกเย็บ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 3.82 แผนกเย็บ 3 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 3.75 แผนกเย็บ 2 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 3.60 ส่วนด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ พบว่าสังกัดแผนกเย็บไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บเป็นรายคู่

สังกัดแผนกเย็บ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		สังกัดเย็บ 1	สังกัดเย็บ 2	สังกัดเย็บ 3	สังกัดเย็บ 4
เย็บ 1	3.82	-	0.2239	0.0672	-0.1480
เย็บ 2	3.60			-0.1567	-0.3719*
เย็บ 3	3.75				-0.2152
เย็บ 4	3.97				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสังกัดแผนกเย็บต่างๆกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานสังกัดแผนกเย็บที่ 4 มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานสังกัดแผนกเย็บที่ 2

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อความ ผูกพัน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)						F-test	Sig.
	5,001- 6,000	6,001- 7,000	7,001- 8,000	8,001- 9,000	9,001- 10,000	มากกว่า 10,000		
ด้านองค์กร	3.86	3.80	3.79	4.08	3.86	3.76	0.334	0.892
ด้านงาน	3.73	3.66	3.71	4.04	3.60	4.17	0.685	0.636
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.88	3.74	3.78	4.21	3.65	3.92	1.066	0.379
ด้านภาวะผู้นำ	3.81	3.77	3.68	4.17	3.63	4.06	0.905	0.478

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อความ ผูกพัน	ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (ปี)						F-test	Sig.
	น้อยกว่า 1	1-4	4-7	7-10	10-13	มากกว่า 13		
ด้านองค์กร	3.95	3.72	3.72	3.72	3.88	4.01	1.924	0.090
ด้านงาน	3.78	3.56	3.62	3.64	3.86	3.97	2.037	0.074
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.83	3.77	3.69	3.67	3.74	3.97	0.965	0.440
ด้านภาวะผู้นำ	3.79	3.72	3.69	3.73	3.73	4.00	0.825	0.533

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-Test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) กรณีประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	4.18	3.80	1.864	0.063
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.29	4.16	0.805	0.432
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.35	4.12	1.337	0.182
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	4.03	1.794	0.074

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.27 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.03 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละข้อพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม	อายุ (ปี)						F-test	Sig.
	18-22	23-27	28-32	33-37	38-42	42 ขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ	3.60	3.78	3.80	3.90	3.74	4.08	1.180	0.319
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก	4.08	4.18	4.09	4.25	4.08	4.31	1.281	0.272
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	4.08	4.08	4.10	4.12	4.16	4.38	0.809	0.544
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	4.01	4.00	4.09	3.99	4.26	1.342	0.247

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

Dependent variable: ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

Independent variable: อายุ

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33-37 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.09) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 23-27 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.01) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 28-32 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 38-42 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.99) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-22 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม	ระดับการศึกษา					F-test	Sig.
	ป.6	ม.3	ม.6/ ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ป.ตรี/ เทียบเท่า		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ	3.88	3.71	3.90	4.14	4.33	1.398	0.235
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก	4.20	4.12	4.13	4.43	4.33	0.789	0.533
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	4.17	4.12	4.06	4.14	4.00	0.189	0.944
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	3.98	4.03	4.24	4.22	0.792	0.531

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

Dependent variable: ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

Independent variable: ระดับการศึกษา

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาได้แก่ ระดับ

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ค่าเฉลี่ย 4.22) ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 (ค่าเฉลี่ย 4.08) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. (ค่าเฉลี่ย 4.03) และ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สถานภาพ		T-Value	Sig.
	โสด	สมรส		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.85	3.80	0.469	0.639
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.20	4.13	1.089	0.277
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.14	4.13	0.042	0.967
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	4.02	0.610	0.542

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

Dependent variable: ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

Independent variable: สถานภาพ

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ย 4.06) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสังกัดแผนก
เย็บ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สังกัดแผนกเย็บ				F-test	Sig.
	1	2	3	4		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย/ค่านิยมของบริษัทฯ	3.74	3.58	4.02	3.88	4.394	0.005*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.29	3.86	4.25	4.19	9.328	0.000*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.22	3.75	4.26	4.25	9.135	0.000*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	3.73	4.18	4.11	9.950	0.000*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.01

Dependent variable: ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

Independent variable: สังกัดแผนกเย็บ

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ พบว่าพนักงานที่อยู่ในสังกัดแผนกเย็บแต่ละสังกัดแผนกเย็บมีความ
ผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย พนักงานสังกัด
แผนกเย็บ 3 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาได้แก่ พนักงานสังกัด
แผนกเย็บ 4 (ค่าเฉลี่ย 4.11) พนักงานสังกัดแผนกเย็บ 1 (ค่าเฉลี่ย 4.09) และพนักงานสังกัดแผนกเย็บ
2 (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อพบว่าพนักงานมีความ
ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ

สังกัดแผนก เย็บ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		สังกัดเย็บ 1	สังกัดเย็บ 2	สังกัดเย็บ 3	สังกัดเย็บ 4
เย็บ 1	4.09	-	0.3563*	-0.0916	-0.0235
เย็บ 2	3.73			-0.4479*	-0.3798*
เย็บ 3	4.18				0.0681
เย็บ 4	4.11				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.01

Post Hoc comparison LSD method.

ตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บเป็นรายกลุ่มพบว่า พนักงานสังกัดแผนกเย็บต่างๆ มีความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานสังกัดแผนกเย็บ 2 มีความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานสังกัดแผนกเย็บอื่นๆ ทั้ง 3 สังกัด คือ สังกัดแผนกเย็บ 1, แผนกเย็บ 3 และ แผนกเย็บ 4

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ ของคำถามข้อที่ 1

ความผูกพันต่อองค์การด้าน ภาพรวม	สังกัดแผนก เย็บ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			1	2	3	4
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย/ค่านิยมของบริษัทฯ	1	3.74	-	0.165	-0.277	-0.141
	2	3.58			-0.443*	-0.306
	3	4.02				0.136
	4	3.88				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.01

Post Hoc comparison LSD method.

ตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสังกัดแผนกเย็บต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การเรื่องความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย/ค่านิยมของ
บริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือพนักงานสังกัดแผนกเย็บ
3 มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานสังกัดแผนกเย็บ 2

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ ของคำถามข้อที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การด้าน ภาพรวม	สังกัดแผนก เย็บ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			1	2	3	4
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ เป็น หลัก	1	4.29	-	0.435*	0.045	0.103
	2	3.86			-0.391*	-0.333*
	3	4.25				0.058
	4	4.19				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.01

Post Hoc comparison LSD method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสังกัดแผนกเย็บต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การเรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์
ของบริษัทฯ เป็นหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 คู่ คือพนักงาน
สังกัดแผนกเย็บ 1 สังกัดแผนกเย็บ 3 และสังกัดแผนกเย็บ 4 มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า
พนักงานสังกัดแผนกเย็บ 2

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บ ของคำถามข้อที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ภาพรวม	สังกัดแผนก เย็บ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			1	2	3	4
ท่านมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	1	4.22	-	0.468*	-0.042	-0.032
	2	3.75			-0.510*	-0.500*
	3	4.26				0.010
	4	4.25				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.01

Post Hoc comparison LSD method.

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามสังกัดแผนกเย็บเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสังกัดแผนกเย็บต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเรื่องความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก
ภาพของบริษัทฯ พบคู่ที่แตกต่างจำนวน 3 คู่ คือพนักงานสังกัดแผนกเย็บ 1, แผนกเย็บ 3 และแผนก
เย็บ 4 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานสังกัดแผนกเย็บ 2

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)						F-test	Sig.
	5,001- 6,000	6,001- 7,000	7,001- 8,000	8,001- 9,000	9,001- 10,000	มากกว่า 10,000		
ท่านมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมาย/ ค่านิยมของบริษัทฯ	4.00	3.74	3.91	4.43	3.60	3.67	1.728	0.128
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.40	4.14	4.16	4.29	3.80	4.00	1.723	0.129
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของบริษัท ฯ	4.40	4.06	4.17	4.57	3.80	4.33	2.191	0.055
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	3.98	4.08	4.43	3.73	4.00	2.560	0.028*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

Dependent variable: ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

Independent variable: รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ
องค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน 8,001-9,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาได้แก่
พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.27) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ
เดือน 7,001-8,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.08) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท

(ค่าเฉลี่ย 4.00) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-7,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.98) และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรรายข้อพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
		5,001-6,000 บ.	6,001-7,000 บ.	7,001-8,000 บ.	8,001-9,000 บ.	9,001-10,000 บ.	มากกว่า 10,000 บ.
5,001-6,000 บ.	4.27	-	0.2884*	0.1877	-0.1619	0.5333*	0.2667
6,001-7,000 บ.	3.98		-	-0.1006	-0.4503*	0.2450	-0.0217
7,001-8,000 บ.	4.08			-	-0.3496	0.3456	0.0790
8,001-9,000 บ.	4.43				-	0.6952*	0.4286
9,001-10,000 บ.	3.73					-	-0.2667
มากกว่า 10,000 บ.	4.00						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

Post Hoc comparison LSD method.

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-6,000 บาทและ 8,001-9,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001-10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-9,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-7,000 บาท

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม	ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (ปี)						F-test	Sig.
	น้อยกว่า 1	1-4	4-7	7-10	10-13	มากกว่า 13		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย/ค่านิยมของบริษัทฯ	3.74	3.75	3.86	3.93	3.93	4.00	0.778	0.566
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.13	4.17	4.16	3.97	4.27	4.35	1.574	0.167
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.06	4.10	4.14	4.07	4.27	4.38	1.142	0.338
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	4.01	4.05	3.99	4.16	4.24	1.253	0.285

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ≤ 0.05

Dependent variable: ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

Independent variable: ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆกับความผูกพันที่มีต่อองค์การในภาพรวม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การในภาพรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันในภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	-0.000	0.000	0.999	0.531	0.282
ด้านงาน	-0.068	-1.148	0.252		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.483	6.367	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.059	0.895	0.372		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

a Predictors: (Constant) ด้านองค์การ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.531 โดยพบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 28 ส่วนอีกร้อยละ 72 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ

ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.483$) รองลงมาคือ คือด้านภาวะผู้นำ ($B=0.059$)

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.017	-0.191	0.848	0.536	0.288
ด้านงาน	0.018	0.215	0.830		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.610	5.552	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.105	1.111	0.268		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

a Predictors: (Constant) ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.536 โดยพบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ นั้นสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29 ส่วนอีกร้อยละ 71 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านองค์กรด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.610$) รองลงมาคือ คือด้านภาวะผู้นำ ($B=0.105$)

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.050	-0.717	0.474	0.335	0.112
ด้านงาน	-0.089	-1.339	0.181		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.397	4.675	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	-0.010	-0.135	0.892		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

a Predictors: (Constant) ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.335 โดยพบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำนั้นสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 11 ส่วนอีกร้อยละ 89 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านองค์กรด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.397) รองลงมาคือ คือด้านภาวะผู้นำ (B=-0.010) ส่วนด้านอื่นๆ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้น้อยมาก

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.067	0.795	0.427	0.400	0.160
ด้านงาน	-0.134	-1.662	0.098		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.442	4.295	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.080	0.905	0.366		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

a Predictors: (Constant) ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400 โดยพบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ นั้นสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 16 ส่วนอีกร้อยละ 84 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านองค์กรด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.442) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ (B=0.080)

ตารางที่ 38 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ด้านองค์กร	7	0.791
ด้านงาน	4	0.741
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.882
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.826
ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม	3	0.716

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าความเชื่อมั่น 0.00 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก / ไม่มีค่าความเชื่อมั่น, 0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ, 0.41 – 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง, 0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ตารางที่ 38 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน และการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน (0.71-1.00) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมั่นมากที่สุด คือ 0.882 รองลงมาได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่น 0.826 ด้านองค์กร ค่าความเชื่อมั่น 0.791 ด้านงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.741 และความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่น 0.716 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเย็บผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านองค์กร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1. ให้เข้าถึงพนักงานอย่างเต็มที่และใส่ใจพนักงานเย็บให้มากที่สุด	1	0.35
2. มีสถานที่นั่งเล่นพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของพนักงาน	3	1.03
3. แอร์ไม่เย็น ควรปรับปรุงให้มากกว่านี้	8	2.76
4. น้ำดื่มไม่เย็น	1	0.35
5. เสียงตามสายไม่ดี ไม่ได้ยินเสียง	1	0.35
รวม	14	4.83

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 14 คน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านองค์กรรวม 5 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 4.83 โดยแบ่งเป็นกลุ่มข้อเสนอแนะเป็นจำนวน 5 เรื่อง ตามตารางที่ 39 มีรายละเอียดดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาและข้อเสนอแนะเรื่องแอร์ไม่เย็น ควรปรับปรุงให้มากกว่านี้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.76 ข้อเสนอแนะเรื่องต้องการมีสถานที่นั่งเล่นพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของพนักงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 ข้อเสนอแนะต้องการให้เข้าถึงพนักงานอย่างเต็มที่และใส่ใจพนักงานเย็บให้มากที่สุด ปัญหาเรื่องน้ำดื่มไม่เย็น เสียงตามสายไม่ดี ไม่ได้ยินเสียง จำนวน ข้อเสนอแนะ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35 เท่ากัน

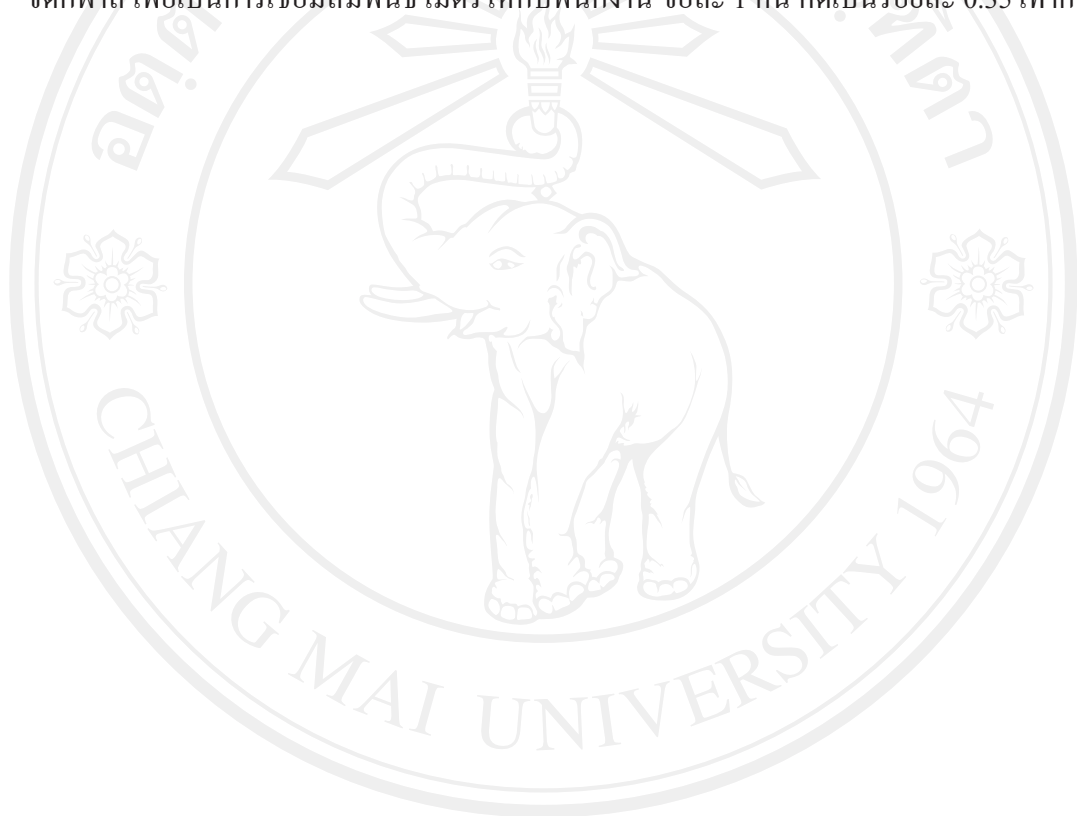
ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1. ต้องการให้บริษัทจัดงานรื่นเริงในช่วงเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ ให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย	1	0.35
2. ควรให้มีรถรับส่งพนักงานเหมือนเดิม	3	1.03
3. บริษัทควรมีค่าตอบแทนให้กับพนักงานมากกว่านี้	1	0.35
4. ควรจัดวันหยุดให้ตรงกับวันสำคัญของศาสนาบ้าง เช่น วันที่สมควรหยุดก็ให้หยุดไม่ใช่ให้หยุดตามความเห็นชอบของบริษัทฝ่ายเดียว	2	0.70
5. ต้องการให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ และขอให้บริษัทให้ความรู้เรื่องเงินกู้ในระบบการแนะแนวที่ถูกต้องเพื่อลดปัญหาการเป็นหนี้	1	0.35
6. ให้บริษัทมีการพิจารณาเรื่องพนักงานไม่เคยกลางงานเกินที่บริษัทกำหนดให้มีรางวัลตอนสิ้นปีเพื่อพนักงานจะได้มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น	1	0.35
7. ควรมีโบนัสเล็กน้อยต่อพนักงาน	1	0.35
8. ต้องการให้บริษัทมีชุดฟอร์มแบบใหม่	1	0.35
9. ต้องการให้มีกิจกรรม เช่นการจัดกีฬา เพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีให้กับพนักงาน	1	0.35
รวม	12	4.13

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวม 9 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 4.13 โดยแบ่งเป็นกลุ่มข้อเสนอแนะเป็นจำนวน 9 เรื่องตามตารางที่ 40 มีรายละเอียดดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาและข้อเสนอแนะเรื่องบริษัทควรมีรถรับส่งพนักงานเหมือนเดิม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 ข้อเสนอแนะเรื่องบริษัทควรจัดวันหยุดให้ตรงกับวันสำคัญของศาสนาบ้าง เช่น วันที่สมควรหยุดก็ให้หยุดไม่ใช่ให้หยุดตามความเห็นชอบของบริษัท

ฝ่ายเดียว จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 จำนวน ต้องการให้บริษัทจัดงานรื่นเริงในช่วงเทศกาล
ปีใหม่ หรือสงกรานต์ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายบริษัทควรมีค่าตอบแทนให้กับพนักงานมากกว่านี้
ต้องการให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ และขอให้บริษัทให้ความรู้เรื่องเงินกู้ยืมนอกระบบการแนะแนวที่
ถูกต้องเพื่อลดปัญหาการเป็นหนี้ ให้บริษัทมีการพิจารณาเรื่องพนักงานไม่เคยลางานเกินตามที่
บริษัทกำหนดให้มีรางวัลตอนสิ้นปีเพื่อพนักงานจะได้มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น บริษัท ควรมี
โบนัสเล็กน้อยต่อพนักงาน ต้องการให้บริษัทมีชุดฟอร์มแบบใหม่ ต้องการให้มีกิจกรรม เช่นการ
จัดกีฬา เพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีให้กับพนักงาน ข้อละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35 เท่ากัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved