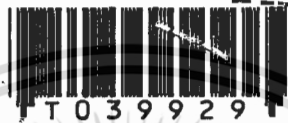


การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือ
ในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SKILL LABOR IN GARMENT
INDUSTRY IN BANGKOK AND METROPOLITAN



อำพร ชาวนะพานิช
AMPORN CHAOVANAPANICH

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พศ. 2543

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน... 39929
วัน, เดือน, ปี... 11 ก.ค. 2544

.b.....
.i.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามแก้ไขตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SKILL LABOR IN
GARMENT INDUSTRY IN BANGKOK AND METROPOLITAN**



**A THEMATIC SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2000

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นักศึกษา

นาย อัมพร เชาวนะพานิช

รหัสประจำตัว

41064431

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2543

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ผศ. กตัญญู หิรัญญสมบูรณ์

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ร่วม

ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ

บทคัดย่อ

การศึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพิจารณาจาก ปัจจัย 3 ลักษณะได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อ องค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัด เย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปจำนวน 398 คน โดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำ มาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป EXCEL ในฟังก์ชันทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าไคสแควร์และค่าสัมประสิทธิ์สห สัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมุติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วน บุคคลในด้าน เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชายมีความผูกพันต่อ องค์กรมากกว่าเพศหญิงและแรงงานฝีมือที่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปีเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพัน ต่อองค์กรจะลดลงจนกระทั่งมีอายุ 31 ปีขึ้นไปจึงจะมีความผูกพันเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยลักษณะ งานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กรทุกปัจจัยที่ ศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบคือปัญหาค่าจ้างแรง งาน ดังนั้นโรงงานต่างๆควรบริหารงานในแนวทางที่ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับปัจจัยที่มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเหล่านี้ซึ่งจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ลดลง

Thematic Title	Organizational Commitment of Skill Labor in Garment Industry in Bangkok and Metropolitan
Student	Mr. Amporn Chaovanapanich
Student ID.	41064431
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2000
Thematic Advisor	Assistant Professor. Katanyu Hiransomboon
Thematic Co-Advisor	Dr. Manut Pithuncharurnlap

ABSTRACT

The thematic purpose is to study the level Skill Labor of commitment , industry related factors, problems and suggestions. The variables were studied in 3 aspects : personal characteristic, job characteristic and work experiences. The sample under this study consist of 398 skill labor in garment industry in Bangkok and metropolitan. The study instruments were questionnaires which is analysed by the EXCEL (Statistical Function) computer program . The statistics analysis included percentage, arithmetic mean, chi square and pearson product moment correlation coefficient. The hypothesis testing was set at the 0.05 level of significance.

The result of studying indicated that the organizational commitment of skill labor in garment industry was moderate. The hypothesis testing showed that sex and age of skill labors had significantly related to organizational commitment. Men had more organizational commitment than women. The organization commitment of labor between 18-31 years old was downstream but grewed up again after 31. Job characteristic and work experience also had significantly related to organizational commitment of skill labor in garment industry. Most problem finding from this study were compensation criteria . Consequently all factories should pay more attention to the related factors in order to decrease labor problems in garment industry.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผศ.กัตัญญ หิรัญญสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญฤติก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำและช่วยตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

ขอขอบคุณท่านประธานหลักสูตรสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ผศ.ดร.วรรณรถ แสงมณี ที่ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้สารนิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่างๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการจัดทำสารนิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบคุณมูลนิธิเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยที่เอื้อเฟื้อข้อมูลและผู้บริหารโรงงานทุกโรงงานที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงทุกท่านและหน่วยงานที่มีรายนามดังกล่าวข้างต้น

อำพร เชาวนะพานิช

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2543

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการทำสารนิพนธ์.....	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.4 ขอบเขตของการทำสารนิพนธ์.....	5
1.5 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.7 สมมุติฐานการวิจัย.....	6
1.8 นิยามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	9
2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ.....	12
2.3 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	24
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.3 วิธีการและระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	31

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	47
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	47
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	62
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	62
ภาคผนวก ข รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคม อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย.....	67
ประวัติผู้เขียน.....	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลและคะแนนความผูกพันต่อองค์การ.....	32
2. คะแนนเฉลี่ยของลักษณะงานที่ปฏิบัติของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	34
3. คะแนนเฉลี่ยของความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	35
4. คะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	36
5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ χ^2 - Test.....	38
6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ χ^2 - Test.....	39
7. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ χ^2 - Test.....	40
8. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ χ^2 - Test.....	41
9. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ χ^2 - Test.....	42
10. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การโดยวิธีทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	43
11. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การโดยวิธีทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	44

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพการค้าของโลกเข้าสู่ระบบเสรีมากขึ้น ทำให้การแข่งขันทางการค้าที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทุกประเทศทั่วโลกได้พยายามนำมาตรการต่าง ๆ มาใช้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอาไว้ รวมทั้งการรวมตัวเป็นเขตเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองทางการค้าให้มากยิ่งขึ้น

จากภาวะเศรษฐกิจของไทยในช่วงที่ผ่านมา(พ.ศ.2540-พ.ศ.2542)จะเห็นได้ว่าเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงรัฐบาลได้พยายามแก้ไขภาวะเศรษฐกิจอย่างเต็มความสามารถ แต่ปรากฏว่าไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร อุตสาหกรรมหลายแขนงได้ปิดตัวลงและได้ปลดพนักงานออกเป็นจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมทอผ้า ธุรกิจสถาบันการเงิน เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีอุตสาหกรรมหลายด้านเช่น อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ไม่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและยังมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งเป็นสินค้าอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าส่งออกเป็นอันดับ 1 ของประเทศติดต่อกันมาเป็นเวลา 8 ปีตั้งแต่ปี 2530 - 2537 ซึ่งในปี 2537 มีมูลค่าส่งออกถึง 104,801.90 ล้านบาท (ชวลิต นิมละออบ: 2540 :132-133) และยังคงมีมูลค่าส่งออกจำนวนมากจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้สามารถนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาแก้ไขภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำของประเทศไทยได้เป็นจำนวนมาก

ในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป การผลิตผลงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องอาศัยแรงงานฝีมือที่มีความชำนาญงาน ซึ่งต้องผ่านการฝึกฝนมาเป็นเวลานานหลายปีจึงจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพและรวดเร็วเป็น 2-3 เท่าของแรงงานฝีมือที่ฝึกฝนใหม่ ๆ (นิพันธ์ ลิ้มะกรีย์. 2539 : 52) ซึ่งแรงงานที่ชำนาญงานเหล่านี้จะทำให้อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยสามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งที่ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพในระดับใกล้เคียงกันแต่มีค่าแรงถูกกว่าได้

ในช่วงปลายปี 2542 ถึงต้นปี 2543 มีคำสั่งซื้อของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปจากต่างประเทศเข้ามาเป็นจำนวนมาก โรงงานส่วนใหญ่ผลิตสินค้าไม่ทันกับความต้องการของลูกค้าทำให้เกิดความต้องการแรงงานฝีมือในการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพิ่มขึ้นมาก ซึ่งแต่

เดิมก็เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือด้านนี้อยู่แล้วตลอด 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งพบประเด็นปัญหาหลักๆ ด้านแรงงานส่วนหนึ่งที่อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปต้องประสบอยู่คือ

1. การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ
2. ความไร้ประสิทธิภาพของผลผลิตภาพ
3. การออกจากงานบ่อยหรืออัตราการหมุนเวียนของพนักงานสูง

สำหรับในส่วนการลาออกจากการงานบ่อยของพนักงานไม่ว่าจะเป็นการย้ายไปสู่โรงงานใหม่หรือเลิกอาชีพทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์การ ทำให้งานที่ทำไม่ต่อเนื่องและเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกพนักงาน และสูญเสียวัตถุดิบในการฝึกพนักงานใหม่ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่หากผ่านการฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอแล้วส่งเข้าทำงานในสายการผลิต จะส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านความชำนาญและคุณภาพและฝีมือของงาน ทำให้ประสิทธิภาพของแรงงานต่ำ ดังนั้นหากแรงงานที่มีความชำนาญงานลาออกทางโรงงานจะเกิดความสูญเสียทั้งค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้า

สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานฝีมือมีการย้ายงานบ่อยเนื่องจากแรงงานฝีมือส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและมาจากต่างจังหวัดโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำงานเก็บเงินให้ได้มากที่สุดแล้วเลิกอาชีพการทำงานในโรงงานแล้วกลับไปอาศัยอยู่ในชนบทเช่นเดิมเมื่ออายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป จึงมีแนวคิดในการแสวงหาแหล่งงานหรือโรงงานที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าหรือมีสิ่งจูงใจมากกว่า ซึ่งการแก้ปัญหาการย้ายงานบ่อยของแรงงานฝีมือเหล่านี้คือ การทำให้แรงงานฝีมือมีความต้องการทำงานอยู่ในโรงงานเดิมมากขึ้นหรือการทำให้แรงงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การนั้น Steers (1977:46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าความผูกพันเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำและความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Angle and Perry (1981 : 1-14) ที่พบว่าหากสมาชิกกับองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากการงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจให้พยายามทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ หรือไม่มีความผูกพันเลย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัญหาการมาทำงานสายพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การและมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ เพราะเมื่อสมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลักดันองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่หากสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การต่ำสมาชิกมักไม่ใส่ใจการทำงานของตนเองและไม่สนใจเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพื่อเป็นแนวทางในการลดปัญหาการลาออกจากการของพนักงานซึ่งจะช่วยลดความสูญเสียในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม และการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้า เป็นต้น

แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในครั้งนี้จะทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การ โดยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยจะศึกษาจากโรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตนี้และมีปัญหาด้านแรงงานฝีมือสูงกว่าเขตอื่น ๆ (ชวลิต นิมละออบ, 2540 : 60)

สาเหตุที่ต้องศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยไม่นำผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในอุตสาหกรรมอื่นซึ่งมีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้แล้วเนื่องจาก ผลการวิจัยในหลายอุตสาหกรรมให้ผลการศึกษาที่แตกต่างกันในปัจจุบันเดียวกัน เช่น

1. ปัจจัยด้านอายุ มีผลการวิจัยที่ยืนยันว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การได้แก่งานวิจัยของ ชีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 146) ที่ได้ศึกษากับผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทยซึ่งพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและวินิจัย โสภรรคา (2533 : 60) ได้ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่ออาชีพครู โดยศึกษาเฉพาะกรณีครูประถมศึกษา อ. แม่จัน จ. เชียงราย ก็ให้ผลเช่นเดียวกัน แต่รายงานบางชิ้นก็ให้ผลที่แตกต่าง เช่นงานวิจัยของ เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 155) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอพบว่า อายุของปลัดอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง หรืองานวิจัยของ โสภภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 81) ได้ทำการศึกษาผู้ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยด้านสภาพการสมรส จากการวิจัยของ Herbinink และ Alutto (อ้างถึงในโลภา.2533 : 20) พบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสดซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมเกียรติ ธรรมนิยาย (2536 : 73) ที่พบว่าสถานภาพการสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันแต่ผลการศึกษาของ ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 146) และ เขาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 42) พบว่าสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากตัวอย่างผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าผลการศึกษาในหลายอุตสาหกรรมมีความขัดแย้งกัน ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกองค์การ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะนำผลการวิจัยในอุตสาหกรรมอื่นมาใช้ได้ จึงมีความจำเป็นต้องทำการวิจัยในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการทำสารนิพนธ์

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานและนโยบายบุคลากรในโรงงานต่าง ๆ
2. เพื่อลดปัญหาการลาออกจากราชการซึ่งจะช่วยให้โรงงานประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานให้มีความชำนาญงาน
3. ลดการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้าทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ขอบเขตในการทำสารนิพนธ์

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยจำนวน 267 โรงงาน

1.5 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

แรงงานฝีมือ หมายถึง แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงานโดยรับค่าจ้างรายวัน และมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป หมายถึง อุตสาหกรรมที่รับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือผลิตเพื่อจำหน่ายเองโดยการซื้อผ้าและวัสดุประกอบต่าง ๆ มาตัดเย็บโดยใช้จักรเย็บผ้าอุตสาหกรรม

1.6 ตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ทำหาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้และความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ

1.7 สมมุติฐานการวิจัย

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
3. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
5. สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
6. งานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
7. ความเข้าใจในกระบวนการของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
8. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
9. การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
10. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
11. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
12. ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
13. ความรู้สึกว่าองค์การมีประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.8 นิยามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1.8.1 นิยามตัวแปรอิสระ

1 **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึงลักษณะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลนั้นได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และสถานภาพสมรส

2. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ได้แก่

2.1 งานที่ทำท่าย หมายถึงลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทั้งในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา

2.2 ความเข้าใจในกระบวนการของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดในงานนั้น รวมทั้งความสามารถในการปรับปรุงประยุกต์แนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ว่าตนมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.4 การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติไปแล้วนั้นผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับทราบว่ามีผลของงานนั้นเป็นอย่างไร มากน้อยเพียงไร หรือผลของงานออกมาในด้านบวกหรือลบ

2.5 ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

3. **ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ต่างๆ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่

3.1 ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

3.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึงความรู้สึกว่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตให้แก่สมาชิกได้

3.3 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.8.2 นิยามตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความผูกพันของแรงงานฝีมือต่อองค์การ ซึ่งพิจารณาได้จาก ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์การ และความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้มากมาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ 2 กลุ่ม คือ ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกองค์การและความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกองค์การ

2.1.1 ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรม

ความผูกพันหมายถึงการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่โยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงานและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่สนใจศึกษาด้านนี้ได้แก่

Steers (1977 : 46) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

Becker (1960 : 32) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์การที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

2.1.2 ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติ

ความผูกพันหมายถึงความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์การและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เป็นการประเมินผลในทางบวกทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความผูกพันต่อองค์การ และเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นักวิชาการที่สนใจศึกษาด้านนี้ได้แก่

Etzioni (อ้างถึงในดุสิต , 2529 : 45) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การจะเกิดความรู้สึกแรงกล้าต่อองค์การ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและลบ ในทางบวกคือความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) และในทางลบคือภาวะออกห่างหรือความรู้สึกแปลกแยก(Organization Alienation) การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การอย่างสูงนั้นเกิดจากบุคคลรับเอาบรรทัดฐานขององค์การไว้อย่างซื่อสัตย์ และแสดงตนเข้าเป็นฝ่ายเดียวกับองค์การอย่างเด่นชัดภายหลัง จากที่ได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาแล้ว และนับได้ว่าเป็นสมาชิกองค์การที่สมบูรณ์ และการที่ถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์การได้จะต้องเน้นลักษณะความผูกพันต่อองค์การอย่างสูง

Marsh และ Mannari (อ้างถึงในโสภา , 2533 : 12) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์การและยอมรับเป้าหมายขององค์การด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Field (อ้างถึงในจุไรรัตน์ , 2530 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันที่มีมาหลายทางเช่น จากความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่ถือเป็นข้อปฏิบัติโดยทั่วไป จากกฎระเบียบ และจากการปรับตัวต่ออาชีพ และต่อความคาดหวังที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยภูมิหลังทางสังคมของบุคคลเป็นหลัก แต่มีข้อแตกต่างและผลกระทบมาจากแนวคิดในเรื่องภาพพจน์ของตนเอง กรอบอ้างอิง และการเลือกอาชีพ

จากการที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ โดยนำเสนอทั้งประเด็นด้าน"พฤติกรรม" และ"ทัศนคติ" สะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ โดยแสดงออกในรูปของความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การในด้านของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ตลอดจนการมีความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การต่อไป

2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะส่งผลดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การ ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์การ ความพยายามดังกล่าวมีผลให้การทำงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ในแง่ของพนักงานแต่ละคนความผูกพันต่อองค์การจะเป็นทั้งผลดีและผลเสียต่อตัวเขา ในส่วนของผลดีจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์การ เช่นได้เลื่อนขั้นเป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นเขาอาจเสียโอกาสดีในการทำงานอย่างอื่นที่อาจให้ประโยชน์กับเขามากกว่าในองค์การ

ปัจจุบันเพราะความผูกพันทำให้เขาไม่อยากเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลดีหรือผลเสียขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบุคคลคนนั่นเอง

2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วนแต่ผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจและสามารถอธิบายการก่อตัวของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านเช่น

Hrebiniak และ Alutto (1972 : 556) พบว่า ตัวแปรที่ใช้การทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Sheldon (1971 : 144) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Lee (อ้างถึงในสมเกียรติ , 2536 : 23) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลมาจาก

1. ความต้องการประสบผลสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎี Side-bet Theory ของ Becker (อ้างถึงในโลภภา . 2533 : 18) ซึ่งให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะเหตุว่าบุคคลได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ ดังนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับการลงทุนในบางประการจะแปรผันตามมิติของระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์การบุคคลที่ทำงานให้กับองค์การมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปกำลังกายหรือกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้องค์การมาไม่นานเพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากองค์การใหม่

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชิ้นหลัง ๆ ยังมีความขัดแย้งกันมากขึ้นในเรื่องของ Side-bet Theory ดังนั้นในระยะต่อมามีนักวิชาการพยายามขยายการศึกษาออกไปอีก ด้วยการเพิ่มตัวแปรและศึกษาผลที่ตามมาจากการมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลงานที่มีชื่อเสียงชิ้นหนึ่งคือผลงานของ Steers ที่ทำไว้ในปี 1977 โดยการรวบรวมผลการศึกษานักวิชาการหลายท่านแล้วนำมาสร้างกรอบความคิด เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดย Steers ได้เสนอตัวแปรเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรสและอายุการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นและผลการป้อนกลับของงาน เป็นต้น
3. ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การนั้น (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นต้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมาทำการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพการสมรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ทำทนาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.3 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การบางส่วนที่สามารถประมวลได้ดังนี้ คือ

2.3.1 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ

ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

Angle และ Perry (1972: 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่งทางตะวันออกเฉียงอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย

Hrebiniak และ Alutto (1972: 557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สถานะภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่ง

กลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมากและจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

การศึกษา จากการศึกษาพบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษาจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อหรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกรวมหนึ่งโดยง่าย

Hall และ Schneider (1972 : 340-350) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิกและพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

Buchanan II (1974 : 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาลและชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Sorensen (1985 : 235) ศึกษากลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงต่อความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Morrow (1987 : 330-346) ศึกษาพนักงานจำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Kauffman (1989 : 102) ศึกษาพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Alabama พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Balfour (1990: 274) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คนพบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือระยะเวลาในการทำงานและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การ

Walker และ Guest (1952 : 278) ศึกษาคนในโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะซ้ำซาก เหมือนกันทุกๆ วัน คล้ายกับเครื่องจักรชิ้นหนึ่งที่ไม่ต้องมีโอกาสคิดหรือใช้การตัดสินใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าอัตราการลาออกและโอนย้ายของกลุ่มคนงานเหล่านี้อยู่ในระดับสูงมาก

Becker และ Carper (1956: 289-296) กล่าวว่า การมีโอกาสร่วมสังคมกับกลุ่มเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Litwin และ Stringer (1968: 45-65) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์การนำทำงานหรือไม่นั้น พบว่าความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกัน การรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์การคาดหวัง การรับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในที่สุด

Sheldon(1971: 149) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัย ปรากฏว่าการเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Stone และ Porter (1975: 57-64) ศึกษาพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่าลักษณะของงานใน 3 มิติ คือความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Chambell และคณะ(1980: 403) เห็นว่าความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

Wittig (1985: 97) ศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่าระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Glisson (1988: 61-81) ศึกษาคนงานจำนวน 319 คน พบว่าความรับรู้ในลักษณะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Domstein และ Matalow (1968 : 45-65) ให้ความเห็นว่ากฎ ระเบียบภายในองค์การเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์การ หากเข้มงวดเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียกับหน่วยงาน 2 ประการคือ

1. จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายของหน่วยงาน เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดีคือการยึดติดอยู่กับกฎ ระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์การ

2. ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งทั้ง 2 ประการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงานก็จะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เกิดความเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันกับงานและองค์การ

Steers (อ้างถึงในธีระ, 2532: 29) ให้ทัศนะว่าลักษณะงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน (Job satisfaction) เขาสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความท้าทายของงาน (Job Satisfaction) ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ (Variety)ความมีอิสระในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Autonomy) และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท (Fole Ambiguity) ซึ่งตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ Steers ได้มาจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจำนวน 382 คนและนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 19 คน และพบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Alutto, Hrebiniak และ Alonso (อ้างถึง สมชัย , 2531: 98) พบว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงหากไม่ได้รับความก้าวหน้าตามที่ตนต้องการ

Alutto และ Hrebiniak (อ้างถึงในภาเพ็ญ, 2533: 2) พบว่า พระและเจ้าหน้าที่ป่าไม้จะผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะนโยบายการเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างชัดเจน และเกี่ยวข้องกับคนในองค์กรเท่านั้น คนนอกองค์กรไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นสมาชิกจึงมองเห็นโอกาสที่ตนจะก้าวหน้าได้อย่างชัดเจนจึงไม่ละทิ้งองค์กรไป

Campbell และเพื่อนร่วมงาน (อ้างถึงในโสภา , 2533: 24) พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

Grusky และคณะ (อ้างถึงในธีระ , 2532: 148) พบว่า สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง ซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลงด้วย

Stone และ Porter (อ้างถึงในเซาวลิต, 2532: 18) ศึกษาลักษณะงานและทัศนคติต่องานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกาพบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่นๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น

Sheldon (1971: 149) ที่ได้รับศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานอยู่ในห้องทดลองพบว่าการเกี่ยวข้องกับทางสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Becker และ Carfer (อ้างถึงใน โสภา, 2533: 24) พบว่า การมีโอกาสร่วมสังคมกับเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจริง

ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

Mann (1953: 467-485) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลาออกและโยกย้ายของพนักงาน ก็คือ ทศนคติที่มีต่อบริษัทว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากบริษัทมากน้อยเพียงใด

Katz และ Kahn (1966: 362) พบว่าการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากการงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

Hulin (1968: 124) ได้ศึกษาอัตราการลาออกและการโยกย้ายพนักงานสตรีระดับล่างของบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่งในประเทศแคนาดา พบว่าอัตราการลาออกและโยกย้ายงานลดลงถึงร้อยละ 18 ภายหลังจากบริษัททำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้น

Gzrvell (1970: 212-213) พบว่าบรรยากาศขององค์การที่มีมิตรภาพไม่ตรีจิต นอกจากจะเป็นการสนองความต้องการทางด้านสังคม (Need of Belonging) แล้ว ยังช่วยลดอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานด้วย

Grebubauj และ Alutto (1972: 567) พบว่า องค์การที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใดผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์การหมายถึงเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์การสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Porter และ Steers (1973: 151-176) พบว่าหากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกโอนย้ายออกไปจากองค์กรหรือไม่อยากมาทำงานโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

Lewis (อ้างถึงใน นภาเพ็ญ , 2533: 26) ทำการศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกาพบว่า อาจารย์มีความรู้สึกที่มหาวิทยาลัยที่ตนสอนอยู่มีชื่อเสียงจึงเกิดความจงรักภักดีต่อสถาบัน ซึ่งถือเป็นมิติหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

Buchanan II (อ้างถึงใน โสภภ , 2533 : 27) พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หลังจากได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารในวงราชการเปรียบเทียบกับนักบริหารในวงธุรกิจ ซึ่งพบว่านักบริหารในวงราชการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการเพราะนักบริหารภาคธุรกิจมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

Steers (1977: 28) ทำการวิจัยพนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่งเกี่ยวกับอัตราลาออกจากงานพบว่า อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

Cho (1988: 237) ศึกษาพนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ 2 แห่งในประเทศเกาหลี พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้

2.3.2 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องของในประเทศ

นอกจากผลงานวิจัยของต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะขอยกตัวอย่างผลงานวิจัยในประเทศ ดังเช่น

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530 : 93) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีมีส่วนร่วมใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานกับความรู้สึกที่พอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวอาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530: 154-160) ได้ทำการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่า

1. อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน
3. ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันองค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 136-140) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ การปฏิบัติงานใน/นอกสำนักงาน การปฏิบัติงานในสวนกลาง / ภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ระดับ(ซี) ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่มีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็น การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน
3. ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตน์นักเรียน

4. ทักษะคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตน์นักเรียน

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532: 40-58) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์ ฯ มีความผูกพันต่อศูนย์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกตามปัจจัยต่างๆดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การย้ายถิ่น และปัจจัยลักษณะงาน คือ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน คือความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์ ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงาน และศูนย์ฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 139-140) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ครุภัณฑ์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อความผูกพันคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือความพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้า และมีตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

ธีระ วีระธรรมสาธิต(2532: 146) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารโอกาสในการก้าวหน้าในงานลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์การ ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัมพร พรหมเกิด (2534: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การอาสาสมัคร พบว่า อาสาสมัครมีความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การระดับปานกลาง โดยปัจจัยระดับบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก หน้าที่ตำแหน่งการงาน พบว่า

1. ตัวแปรระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันแยกตัวออกห่างและความผูกพันต่อองค์การ
2. ตัวแปรระดับองค์การคือ ขนาดขององค์การ งบประมาณประจำปี ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์การ การรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจ ปริมาณการสื่อสารภายในองค์การ ปริมาณรวมตัวของอิทธิพลทั้งหมดภายในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันแยกตัวออกห่าง และความผูกพันต่อองค์การ

เกศรัตน์ สุขเกษม (2533: 62) พบว่า อายุการทำงานไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความต้องการลาออก โดยอธิบายว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยและมาก ค่อนข้างจะเข้าใจถึงความต้องการของตนได้ชัดเจนกว่าคือ

1. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยยังต้องหาประสบการณ์ และกำลังตื่นตัวกับการเรียนรู้สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ จึงยังไม่มีความต้องการลาออก
2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมาก ความอาวุโสและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจะมีอิทธิพลโดยตรงที่จะยับยั้งความต้องการลาออก และจะทำให้มีความผูกพันมากขึ้นด้วย

สมเกียรติ ธรรมนิยาย (2536 : 75) พบว่าโอกาสก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและพบว่าผู้ที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองมีความโน้มเอียงที่จะผูกพันต่อองค์การมากกว่า ผู้ที่มีความคาดหวังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นคือ ผู้ที่ได้รับการตอบสนองในทางบวกจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่ได้รับการตอบสนองในทางลบหรือไม่ได้รับการตอบสนองเลย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแรงงานฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยจำนวน 267 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนแรงงานฝีมือในโรงงานรวม 90,158 คน (รายชื่อสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย : 2540 : 196 -261)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการคำนวณขนาดของ กลุ่มตัวอย่างจากสูตร ของ Yamane (อ้างถึงในบุญธรรม , 2531 : 68) ดังนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ e = ค่าคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างโดยการวิจัยกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 90,158 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าที่คำนวณได้คือ $n = 398$ คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบ Simple random sampling (SRS) จำนวน 398 คน จากประชากร 90,158 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยจำนวน 267 โรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามซึ่งคัดมาบางส่วนจากแบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ ชลดา สิทธิวรรณ(2539: ภาคผนวก) โดยคัดมาเฉพาะคำถามเชิงบวกในปัจจุบันที่สนใจศึกษาเพื่อป้องกันความสับสนในการตอบแบบสอบถามของแรงงานฝีมือ

โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1. เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2. เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3. เป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

3.3 วิธีการและระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะใช้วิธีการนำแบบสอบถามมอบให้ผู้ช่วยวิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นในโรงงานต่าง ๆ นำไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 398 ฉบับโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างส่งกลับคืนให้กับผู้วิจัย
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประมาณ 4 สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2543 ถึงวันที่ 16 พฤษภาคม 2543

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป EXCEL โดยใช้ฟังก์ชันประมวลผลข้อมูลทางสถิติ (Statistical) ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.4.2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป Excel โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตราวัด Likert scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวกดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

3.4.3. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นหรือความรู้สึกของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ ตัวแปรต่างๆในแบบสอบถามตอนที่ 2 แต่ละตัวแปรจะมีคำถามย่อยให้กลุ่มตัวอย่างตอบในลักษณะของระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนั้นค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรจึงมีวิธีคำนวณดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนของคำถามย่อยของตัวแปร}}{\text{จำนวนคำถามย่อยของตัวแปร}}$$

3.4.4 ใช้เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรหรือของปัจจัยต่าง ๆ และ ความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือระดับความคิดเห็นต่ำ หรือความผูกพันต่อองค์การต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยหรือระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำ หรือความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างต่ำ
1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่แน่ใจหรือระดับความคิดเห็นปานกลางหรือความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยหรือระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูงหรือความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างสูง
3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือระดับความคิดเห็นสูงหรือความผูกพันต่อองค์การสูง
4.21 – 5.00	หมายถึง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้สูตร ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ $\frac{5-1}{5} = 0.8$

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล และเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100$$

3.5.2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการ วิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การ และตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์การ

$$\text{สูตร ค่าเฉลี่ย } (\bar{X}) = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

n = จำนวนคนทั้งหมด

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย (Mean)

x_i = คะแนนแต่ละคน

3.5.3. การทดสอบไคสแควร์ (Chi Square Test) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีข้อมูลในระดับมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งเป็นตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์การว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติหรือไม่ โดยจะใช้ทดสอบไคสแควร์นี้ทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 (บทที่ 1 ข้อ 1.7) ด้วยวิธีการดังนี้

สมมติฐาน

H_0 : ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน

กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

สร้างตารางการจรณ์ (Contingency Table)

หาเขตปฏิเสธสมมติฐาน H_0 โดยหาค่าไคสแควร์ (χ^2) จากตารางค่าวิกฤติ (Critical Value) ที่ $df = (w-1)(k-1)$

w = จำนวนการแปรผันของตัวแปรตามแถว (Raw)

k = จำนวนการแปรผันของตัวแปรตามสดมภ์ (Column)

คำนวณค่า χ^2 จากการสร้างตาราง Contingency Table (พวงรัตน์ ทีวีรัตน์ : 2540 : 178-180) โดยใช้สูตร

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานโดยพิจารณาค่า χ^2 ที่คำนวณได้ถ้ามีค่าน้อยกว่า χ^2 ที่ได้จกตารางค่าวิกฤติ (Critical Value) จะถือว่าตกอยู่ในเขตยอมรับสมมติฐาน H_0 คือตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า χ^2 ที่อ่านได้จากตาราง จะถือว่าตกอยู่ในเขตปฏิเสธสมมติฐาน H_0 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 คือสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.4 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ งานที่ทำหาย ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณคือคนที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามสมมุติฐานที่ 6-13(บทที่ 1 ข้อ 1.7) ด้วยวิธีการดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ : 2540 :144-145 , 180-181)

1. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) โดยใช้สูตร

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
 N = จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล
 X = ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยที่ศึกษาของแต่ละคน
 Y = ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละคน

2. ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ด้วยวิธีการดังนี้

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ทดสอบค่า t-test โดยใช้สูตร

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ในตารางแจกแจง t - distribution ที่ $df = N - 2$ ที่ระดับนัยสำคัญ $= 0.05$ ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า t จากตารางแสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า r ที่เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก แต่ถ้า r มีค่าเป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางลบ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาดังออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 2. การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3. สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอมา

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวม 398 คน ข้อมูลทั่วไปที่ศึกษาได้แสดงไว้ในตารางที่ 1-4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลและคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย(\bar{X}))	
เพศ	ชาย	97	24.37	3.57
	หญิง	<u>301</u>	<u>75.63</u>	3.25
		398	100	
อายุ	18 - ไม่เกิน 23 ปี	140	35.18	3.38
	23 - ไม่เกิน 27 ปี	133	33.42	3.29
	27 - ไม่เกิน 31 ปี	58	14.57	3.23
	31 ปีขึ้นไป	<u>67</u>	<u>16.83</u>	3.36
		398	100	
ระดับการศึกษา	ประถม	165	41.46	3.24
	มัธยมต้น	123	30.90	3.35
	มัธยมปลาย	82	20.60	3.40
	ปวช.	<u>28</u>	<u>7.04</u>	3.52
		398	100	
เวลาที่ปฏิบัติงานโรงงานปัจจุบัน	ต่ำกว่า 1 ปี	75	18.84	3.45
	1 - 2 ปี	86	21.61	3.41
	2 - 3 ปี	74	18.59	3.27
	3 - 4 ปี	66	16.59	3.18
	4 - 5 ปี	38	9.55	3.34
	มากกว่า 5 ปี	<u>59</u>	<u>14.82</u>	3.30
		398	100	
สถานภาพการสมรส	โสด	221	55.53	3.34
	สมรส	157	39.44	3.36
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	<u>20</u>	<u>5.03</u>	3.00
		398	100	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคือมีร้อยละ 75.63 เป็นเพศชายร้อยละ 24.37 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยคะแนน ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.57 จัดอยู่ในระดับสูง ขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยคะแนน ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.25 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ใน 2 ช่วงอายุแรก คือ 18 ปี - ไม่เกิน 23 ปี และ 23 ปี - ไม่เกิน 27 ปี ซึ่งมีร้อยละ 35.18 และ 33.42 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุ 27 ปี - ไม่เกิน 31 ปี และตั้งแต่อายุ 31 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 14.57 และ 16.83 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.38 3.29 3.23 และ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับ ปานกลางทุกช่วงอายุ

ในด้านของระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับประถมและมัธยมต้นซึ่งมี ร้อยละ 41.46 และ 30.90 ตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.24 และ 3.25 ตามลำดับ จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในระดับมัธยมปลายและ ปวช. มี ร้อยละ 20.60 และ 7.04 ตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในระดับ มัธยมปลายเท่ากับ 3.40 จัดอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ในระดับ ปวช. เท่ากับ 3.52 จัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงงานปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในโรงงานปัจจุบันไม่เกิน 4 ปี คือมีร้อยละ 18.84 21.61 18.59 และ 16.59 ตามลำดับ ส่วนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-5 ปี และเกิน 5 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 9.55 และ 14.82 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี เท่ากับ 3.45 จัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และช่วงที่ปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไปเท่ากับ 3.41 3.27 3.18 3.34 และ 3.30 ตามลำดับซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านสถานภาพการสมรส แรงงานฝีมือที่เป็นโสดมีร้อยละ 55.53 ส่วนแรงงาน ที่สมรสแล้วและที่หย่าร้างมีร้อยละ 39.44 และ 5.03 ตามลำดับ โดยแรงงานฝีมือที่เป็นโสดมี ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.34 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานที่ สมรสแล้วและที่หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.36 และ 3.00 ตามลำดับซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแรงงาน
ฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
1. งานที่ทำหาย	3.74
2. ความเข้าใจกระบวนการของงาน	3.57
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	2.97
4. การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน	3.18
5. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.51

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นของแรงงานฝีมือเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านงานที่ทำหายอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.74$) ในด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.57$) ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) ในด้านการรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และในด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การ
ที่เกิดจากการทำงานในองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การ ที่เกิดจากการทำงานในองค์การ	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ	3.46
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้	3.60
3. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.64

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นของแรงงานฝีมือเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีของ
บุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การในด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ
อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.46$) ในด้านความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับค่อนข้าง
สูง ($\bar{X} = 3.64$) และในด้านความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
($\bar{X} = 3.64$) เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ความผูกพันต่อองค์การ	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.62
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์การ	3.13
3. ความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การ	3.48
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	3.31

จากตารางที่ 4 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.62$) ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.48$)

ตอนที่ 2. การทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งขึ้นมาทั้ง 13 สมมุติฐานนั้น สมมุติฐานที่ 1 – 5 ได้ทำการทดสอบโดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi Square Test) และสมมุติฐานที่ 6 – 13 ได้ทำการทดสอบโดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coreration coefficient) ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 5 – 11 ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ χ^2 - Test

เพศ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ					รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ชาย	1 (1.03)	6 (6.18)	24 (24.74)	56 (57.37)	10 (10.30)	97 (100)
หญิง	4 (1.32)	37 (12.29)	128 (42.52)	115 (38.20)	17 (5.64)	301 (100)
รวม	5 (1.25)	43 (10.80)	152 (38.19)	171 (42.96)	27 (6.78)	398 (100)
$\chi^2 = 18.39$, df = 4, $\alpha = 0.05$ Critical value = 9.49						

จากตารางที่ 5 คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi Square (χ^2)) ได้ 18.39 ซึ่งมากกว่าค่า χ^2 จากตาราง (df = 4, $\alpha = 0.05$, Critical value = 9.49) แสดงว่าตกอยู่ในเขตปฏิเสธสมมติฐาน H_0 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 คือ เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับความผูกพันต่อองค์
การโดยใช้ χ^2 - Test

อายุ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ					รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
18 – ไม่เกิน 23 ปี	1 (0.71)	14 (10.00)	46 (32.85)	70 (50.00)	9 (6.43)	140 (100)
23 – ไม่เกิน 27 ปี	3 (2.25)	15 (11.29)	49 (36.84)	59 (44.36)	7 (5.36)	133 (100)
27 – ไม่เกิน 31 ปี	0 (0.00)	7 (12.06)	30 (51.72)	20 (34.48)	1 (1.72)	58 (100)
31 ปีขึ้นไป	1 (1.49)	7 (10.44)	27 (40.30)	22 (32.83)	10 (14.92)	67 (100)
รวม	5 (1.25)	43 (10.80)	152 (38.19)	171 (42.96)	27 (6.78)	398 (100)
$\chi^2 = 47.14$, df = 12 , $\alpha = 0.05$ Critical value = 21.03						

จากตารางที่ 6 คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi Square (χ^2)) ได้ 47.14 ซึ่งมากกว่าค่า χ^2 จากตาราง (df = 12, $\alpha = 0.05$, Critical value = 21.63 แสดงว่าตกอยู่ในเขตปฏิเสธสมมติฐาน H_0 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 จึงสรุปได้ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ χ^2 - Test

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ประถม	1 (0.60)	21 (12.72)	74 (44.85)	61 (36.96)	8 (4.85)	165 (100)
มัธยมต้น	3 (2.44)	15 (12.19)	38 (30.89)	57 (30.08)	10 (8.13)	123 (100)
มัธยมปลาย หรือปวช.	1 (0.91)	7 (6.36)	40 (32.52)	53 (48.18)	9 (8.18)	110 (100)
รวม	5 (1.26)	43 (10.80)	152 (38.19)	171 (42.96)	27 (6.78)	398 (100)
$\chi^2 = 14.71$ $df = 8$ $\alpha = 0.05$ Critical value = 15.51						

จากตารางที่ 7 คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi Square (χ^2)) ได้ 14.71 ซึ่งน้อยกว่าค่า χ^2 จากตาราง ($df = 8$, $\alpha = 0.05$, Critical value = 15.51) แสดงว่าตกอยู่ในเขตยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ในองค์การปัจจุบันกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ χ^2 - Test

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน งานในโรงงานปัจจุบัน	ระดับความผูกพันต่อองค์การ					รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
น้อยกว่า 1 ปี	1 (1.33)	4 (5.33)	26 (34.67)	35 (2.17)	9 (0.12)	75 (100)
1 - 2 ปี	0 (0.00)	8 (9.30)	32 (37.20)	45 (52.32)	1 (1.16)	86 (100)
2 - 3 ปี	1 (1.35)	11 (14.86)	27 (36.48)	29 (39.19)	6 (8.11)	74 (100)
3 - 4 ปี	2 (3.03)	8 (12.12)	28 (42.42)	26 (39.39)	2 (13.03)	66 (100)
4 - 5 ปี	1 (2.63)	4 (10.52)	15 (39.47)	14 (36.84)	4 (10.52)	38 (100)
5 ปีขึ้นไป	0 (0.00)	8 (13.56)	24 (40.68)	22 (37.29)	5 (8.47)	59 (100)
รวม	5 (1.26)	43 (10.80)	152 (38.19)	171 (42.96)	27 (6.78)	398 (100)
$\chi^2 = 21.50$, df = 20 , $\alpha = 0.05$ Critical value = 31.41						

จากตารางที่ 8 คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi Square (χ^2)) ได้ 21.50 ซึ่งน้อยกว่าค่า χ^2 จากตาราง (df = 20, $\alpha = 0.05$, Critical value = 31.41) แสดงว่าตกอยู่ในเขตยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ χ^2 - Test

สถานภาพสมรส	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
โสด	3 (1.36)	27 (12.22)	74 (34.48)	102 (46.15)	15 (6.78)	221 (100)
สมรสหรือหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	2 (1.13)	16 (9.04)	78 (44.07)	69 (38.98)	12 (6.78)	177 (100)
รวม	5 (1.25)	43 (10.80)	152 (38.19)	171 (42.96)	27 (6.78)	398 (100)
$\chi^2 = 5.11$, $df = 4$, $\alpha = 0.05$ Critical value = 9.49						

จากตารางที่ 9 คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi Square (χ^2)) ได้ 5.11 ซึ่งน้อยกว่าค่า χ^2 จากตาราง ($df = 20$, $\alpha = 0.05$, Critical value = 9.49) แสดงว่าตกอยู่ในเขตยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร
โดยวิธีทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Significant (***)
1. งานที่ทำทนาย	0.479	***
2. ความเข้าใจในกระบวนการของงาน	0.418	***
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	0.404	***
4. การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน	0.398	***
5. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.418	***

*** มีนัยสำคัญที่ = 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกตัวแปรที่ศึกษาคือ 1. งานที่ทำทนาย 2. ความเข้าใจในกระบวนการของงาน 3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร 4. การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน และ 5. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.479 0.418 0.404 0.398 และ 0.418 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การโดยวิธีทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Significant (***)
1. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ	0.233	***
2. ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้	0.644	***
3. ความรู้สึกที่องค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.464	***

*** มีนัยสำคัญที่ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 11 พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การที่ศึกษาทุกตัวแปร คือ 1. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ 2. ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้และ 3. ความรู้สึกที่องค์การมีประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.223 0.644 และ 0.464 ตามลำดับ

ตอนที่ 3. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอมา

จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ได้มีคำถามเพื่อให้แรงงานฝีมือได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปปัญหา และข้อเสนอแนะจากแรงงานฝีมือดังนี้

1. ปัญหาด้านผู้บริหาร

การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารหลายแห่ง ทำงานในลักษณะการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล มีการเชื้อหัวหน้างานมากจนเกินไป และไม่มีกรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับล่างสุด มีการใช้วาจาที่ไม่สุภาพ และมีการตัดสินใจอย่างไม่มีคุณธรรม

แนวทางแก้ปัญหที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอมา

แรงงานฝีมือได้เสนอแนะให้ผู้บริหารใช้เหตุผลในการบริหารงานมากขึ้น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ มีความสุภาพและมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

2. ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงาน

โรงงานหลายแห่งมีระบบการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานฝีมือในลักษณะที่ทำให้แรงงานฝีมือเกิดความรู้สึกว่าถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่มีความยุติธรรมสำหรับแรงงานในระดับฝีมือต่างๆ และบางแห่งจ่ายเงินไม่ตรงตามเวลาซึ่งมีความล่าช้ากว่ากำหนด

แนวทางแก้ไขปัญหที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอมา

แรงงานฝีมือได้เสนอแนะให้ผู้บริหารของโรงงานต่างๆ ควรจัดระบบการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้เหมาะสม อย่างน้อยให้จ่ายตามกฎหมายแรงงานและจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานฝีมือในระดับต่างๆ อย่างยุติธรรม และตรงต่อเวลาซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. ปัญหาด้านสวัสดิการอื่นๆ

โรงงานหลายแห่งมีปัญหาเรื่องเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่ปฏิบัติงานต่อพนักงานในลักษณะที่ไม่ดี เช่นการพูดจาที่รุนแรง โดยเฉพาะการดูแลพนักงานที่เจ็บป่วยในขณะปฏิบัติงานเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการดูแลที่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องชุดฟอร์ม ค่าอาหารและเบียร์ขยันที่น้อยเกินไป รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ ที่เข้มงวดเกินไป

แนวทางแก้ไขปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอมา

แรงงานฝีมือได้เสนอแนะโรงงานต่างๆ ควรมีสวัสดิการต่างๆ เช่นการรักษาพยาบาลในโรงงาน ชุดฟอร์ม เบียร์ขยัน ค่าอาหาร ให้เหมาะสม ควรมีโบนัสแก่พนักงานอย่างยุติธรรมโดยอาจวัดจากผลงาน

นอกจากนี้แต่ละโรงงานควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและให้พนักงานเกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เช่น จัดงานปีใหม่ การแข่งขันกีฬา การจัดให้มีวันหยุดในช่วงเทศกาลอย่างเพียงพอเพื่อให้แรงงานฝีมือได้มีโอกาสพักผ่อนอย่างเต็มที่หลังจากทำงานหนักมาตลอดปี

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงงาน ปัจจุบัน สถานภาพการสมรส งานที่ทำหาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยทำการศึกษาจากแรงงานฝีมือที่ปฏิบัติงานในโรงงานในแถบกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 398 คน

จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลพบว่า แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ประมาณ 75% เพศชายมีประมาณ 25% สถานภาพสมรสพบว่าแรงงานที่ยังเป็นโสดมีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานที่สมรสหรือหย่าร้าง แรงงานส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 18 - 27 ปี เป็นจำนวนประมาณ 70% และอีกประมาณ 30% มีอายุเกิน 27 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาของแรงงานส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับประถมและมัธยมต้น และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานติดต่อกันในโรงงานแต่ละแห่งส่วนใหญ่ไม่เกิน 4 ปี

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านพบว่า แรงงานฝีมือมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นค่อนข้างสูงเกี่ยวกับงานที่ทำหาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนลักษณะงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและการรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานงานพบว่าแรงงานฝีมือมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นปานกลาง

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กรแต่ละด้านคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าแรงงานฝีมือมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นค่อนข้างสูง

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมแรงงานฝีมือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าแรงงานฝีมือ

มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลสำเร็จขององค์กรของแรงงานฝีมือมีระดับค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าระดับความผูกพันส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงงานฝีมือส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและเดินทางมาจากต่างจังหวัดเพื่อที่จะทำงานและส่งเงินกลับไปยังภูมิลำเนา และส่วนใหญ่มีแนวคิดว่าเป็นอนาคตเมื่อทำงานเก็บเงินได้เพียงพอแล้วจะกลับไปอาศัยอยู่ในภูมิลำเนาเดิมในต่างจังหวัด เพื่อเลี้ยงดูบุพการีและส่งบุตรหลานเข้ามาทำงานต่อในรุ่นต่อไป จึงไม่ต้องการดิ้นรนหรือทุ่มเทการทำงานอย่างมากเพื่อองค์กรในการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลไปตลอดชีวิต ซึ่งหากจำเป็นต้องอยู่แล้วน่าจะต้องมีความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กรอย่างมาก จึงส่งผลให้แรงงานฝีมือส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งตั้งไว้ 13 สมมุติฐาน พบว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้จำนวน 10 สมมุติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้จำนวน 3 สมมุติฐาน ดังนี้

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
3. ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
5. สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
6. งานที่ทำหาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
7. ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

9. การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
10. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
11. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
12. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้
13. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

จากผลการทดสอบสมมุติฐานข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. เพศ พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากระดับความผูกพันต่อองค์กรในตารางที่ 5 พบว่าร้อยละของเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำใกล้เคียงกันคือร้อยละ 1.03 และ 1.32 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำร้อยละของเพศชายมีน้อยกว่าเพศหญิงประมาณสองเท่าคือเพศชายมีร้อยละ 6.18 และเพศหญิงมีร้อยละ 12.29 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางร้อยละของเพศชายมีน้อยกว่าเพศหญิงคือเพศชายมีร้อยละ 24.74 และเพศหญิงมีร้อยละ 42.52 ตามลำดับ แต่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงเพศชายมีร้อยละ 57.73 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีร้อยละ 38.20 และความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเพศชายมีร้อยละ 10.30 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีร้อยละ 5.64 ซึ่งในภาพรวมสรุปได้ว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายมีความตั้งใจที่จะแสวงหาโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและต้องการแสดงความสามารถในการดำรงอยู่ในองค์กรมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศหญิงมุ่งเน้นการเก็บเงินและการกลับไปอาศัยอยู่ในถิ่นกำเนิดมากกว่าและหางานทำได้ง่ายกว่าเพศชายในอุตสาหกรรมนี้จึงทำให้เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเพศชาย

2. อายุ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 6 เรียงตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้นสี่ช่วงพบว่าร้อยละของแรงงานฝีมือที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีความแตกต่างกันยังไม่ชัดเจนคือมีร้อยละ 0.71 2.25 0.00 และ 1.49 ตามลำดับ ในระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำร้อยละของแรงงานฝีมือในช่วง 3 อายุแรกคือ 18-ไม่เกิน23ปี 23-ไม่เกิน27ปีและ 27-ไม่เกิน 31ปีมีเพิ่มขึ้นคือร้อยละ 10.00 11.29 และ 12.06 ตามลำดับแต่ช่วงอายุ 31ปีขึ้นไปมีจำนวนลดลงคือมีร้อยละ 10.44 ในระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลางร้อยละของแรงงานฝีมือมีเพิ่มขึ้นในสามช่วงอายุแรกคือมีร้อยละ 32.35 36.84 และ 51.72 ตามลำดับ แต่ช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไปมีลดลงคือมีร้อยละ 40.30 ในระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงร้อยละของแรงงานฝีมือจะลดลงอย่างต่อเนื่องคือมีร้อยละ 50.00 44.36 34.48 และ 32.83 ตามลำดับ ในระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงร้อยละของแรงงานฝีมือจะลดลงในสามช่วงอายุแรกคือมีร้อยละ 6.43 5.36 และ 1.72 ตามลำดับแต่ช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นคือมีร้อยละ 14.92 ซึ่งในภาพรวมสรุปได้ว่าแรงงานฝีมือที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จนกระทั่งถึงช่วงปลายของอาชีพจึงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานฝีมือที่มีอายุมากขึ้นจะมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น กล่าวคือมีความสามารถในการผลิตผลงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสูงขึ้น ส่งผลให้มีความต้องการหารายได้ให้มากกว่าที่เป็นอยู่และจะหาโอกาสในการทำงานในที่แห่งใหม่เพื่อที่จะได้รับเงินเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าในปัจจุบันยังคงมีการเอารัดเอาเปรียบในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานระดับล่างอยู่ทั่วไป ทำให้แรงงานฝีมือที่เก่งมากขึ้นพยายามหาแหล่งรายได้ที่ดีกว่าเดิม ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลงในช่วงต้นและช่วงกลางของอาชีพ (อายุระหว่าง 18 – 31ปี) แต่เมื่อถึงช่วงปลายของอาชีพคืออายุตั้งแต่ 31ปีขึ้นไปจนถึงช่วงอายุประมาณ 40 ปีก่อนที่จะกลับไปอาศัยอยู่ในภูมิลำเนาเดิมในต่างจังหวัด แรงงานฝีมือจะมีความต้องการเปลี่ยนงานน้อยลงเนื่องจากไม่ต้องการการไปเริ่มต้นปรับตัวในองค์กรแห่งใหม่และองค์กรจำนวนมากจะมีนโยบายไม่รับแรงงานที่มีอายุมากเข้าทำงานและใกล้ถึงเวลาที่จะเลิกอาชีพนี้จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3. ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 1 พบว่าแรงงานฝีมือที่มีการศึกษาระดับประถม มัธยมต้นและมัธยมปลายมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนระดับ ปวช. ซึ่งเป็นระดับใกล้เคียงกับมัธยมปลายมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแต่มีจำนวนไม่มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่แรงงานฝีมือทำอยู่เป็นการทำงาน โดยอาศัยทักษะฝีมือและใช้แรงงานไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดก็สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันมากและมีโอกาสในการก้าวหน้า

ในการทำงาน ได้ใกล้เคียงกันและมีรายได้ในลักษณะของค่าจ้างรายวันเช่นเดียวกันทุกระดับการศึกษา ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. **ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน** พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 1 พบว่าแรงงานฝีมือที่เริ่มต้นปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันไม่เกิน 1 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงแต่หลังจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่ในระดับปานกลางทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานฝีมือได้รับค่าจ้างรายวัน ซึ่งมักจะได้รับระดับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายและโรงงานส่วนใหญ่จะจ่ายค่าจ้างในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ระดับรายได้ไม่แตกต่างกันมาก แม้ว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรใดเป็นเวลานาน ก็จะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ไม่มากนัก ซึ่งอาจไม่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร ทำให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. **สถานภาพการสมรส** พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 1 พบว่าแรงงานฝีมือที่เป็น โสดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและแรงงานที่สมรสแล้วและที่อยู่ร้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานฝีมือไม่ว่าจะ โสด สมรสหรือหย่าร้าง มีจุดมุ่งหมายในการทำงานคงเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง แรงงานที่โสดที่สมรสหรือหย่าร้างในเวลาต่อมาก็ยังคงปฏิบัติงานได้ในระดับเดียวกันและยังคงมีจุดมุ่งหมายในการทำงานคงเดิม จึงทำให้สถานภาพการสมรสไม่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6. **งานที่ทำท่าย** พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.479) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานฝีมือต้องการพัฒนาฝีมือของตัวเองอยู่ตลอดเวลา จึงมีความรู้สึกว่าการที่ได้ทำงานที่มีความท้าทายทำให้เขาสามารถพัฒนาฝีมือของตนเองได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการทดสอบความสามารถของเขาด้วย การที่องค์กรมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถมากขึ้น แรงงานฝีมือจะรู้สึกยินดีและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร

7. **ความเข้าใจในกระบวนการของงาน** พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.418) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานฝีมือต้องการทำความเข้าใจกับงานแต่ละขั้นที่ได้รับมอบหมายเพื่อป้องกันความสับสนในขณะทำงานซึ่งจะส่งผลให้ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและทีมงาน การที่แรงงานฝีมือมีความเข้าใจในกระบวนการของงานเป็นอย่างดีอยู่ตลอดเวลา จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

เร็ว ส่งผลให้มีผลงานที่ดีและได้รับผลตอบแทนที่ดี ทำให้เกิดความต้องการดำรงสมาชิกภาพอยู่ในองค์การมากขึ้น

8. **การมีส่วนร่วมในการบริหาร** พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.404) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปต้องการความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของแรงงานฝีมือในการวางแผนงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมกับระดับความสามารถของแรงงานฝีมือแต่ละคน เนื่องจากขั้นตอนต่าง ๆ มีมากและแรงงานฝีมือแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญในการทำงานในแต่ละขั้นตอนที่ไม่เหมือนกัน การที่แรงงานฝีมือมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน จะทำให้ผลิตผลงานโดยรวมออกอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลงานทั้งส่วนตัวและส่วนรวมออกมาอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งคือ การที่แรงงานฝีมือได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแก่ผู้บริหารระดับสูงในการยกระดับคุณภาพชีวิตในด้าน รายได้และสวัสดิการต่าง ๆ และได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารระดับสูง จะส่งผลให้แรงงานฝีมือเกิดความรู้สึกต้องการทำงานเพื่อองค์การและกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การ

9. **การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน** พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.398) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานไม่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นเท่าที่ควร

10. **ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน** พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.418) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการทำงานไม่ว่าในองค์การใด บุคลากรระดับใด ย่อมคาดหวังถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงานขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน ซึ่งจะทำให้มีรายได้มากขึ้น ดังนั้นหากองค์การใดสามารถสร้างความคาดหวังให้แก่แรงงานฝีมือได้ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น แรงงานฝีมือก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

11. **ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ** พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.233) แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าแรงงานฝีมือจะมีความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การเพิ่มขึ้นมาก แต่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นน้อยมาก

12. ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.644) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานฝีมือคิดว่าองค์การเป็นแหล่งรายได้ของตนเองและในการทำงานอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและองค์การสามารถปกป้องเขาได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน หากองค์การใดสามารถสร้างให้แรงงานฝีมือเกิดความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้มากขึ้นเท่าใด พวกเขาก็จะเกิดความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การเพิ่มขึ้นและต้องการจะดำรงสมาชิกภาพอยู่ในองค์การมากขึ้น ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

13. ความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.464) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานฝีมือต้องการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมในโอกาสที่เอื้ออำนวยด้วยตนเองอยู่เสมอ เมื่อเห็นว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้ก็จะเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์การ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาและผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทุกปัจจัยที่ศึกษาคือ งานที่ทำท่าย ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับทราบผลการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นแต่ละโรงงานควรมอบหมายงานที่มีลักษณะดังกล่าวให้แก่แรงงานฝีมือ เช่น

1.1 งานที่ทำท่าย ควรมีการมอบหมายงานที่น่าสนใจแก่พนักงาน

1.2 ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ควรมีการกำหนดรูปแบบและแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนทั้งวัตถุประสงค์ และจุดเริ่มต้นถึงจุดสิ้นสุดของงาน

1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นของแรงงานฝีมือ การเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือได้เสนอแนวทางหรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ทั้งในด้านนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.4 การรับทราบผลการป้อนกลับของการปฏิบัติงาน ควรมีการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานอย่างละเอียดชัดเจน

1.5 ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้นและเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลในการทำงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์

2. จากปัจจัยด้านความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กร ทุกปัจจัยที่ศึกษาคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นแต่ละโรงงานควรปฏิบัติต่อแรงงานฝีมือและดำเนินมาตรการต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีนี้แก่แรงงานฝีมือ เช่น

2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือได้มีโอกาสประชาสัมพันธ์ผลงานของตนให้เพื่อนร่วมงาน องค์กรและบุคคลภายนอกหน่วยงานให้รับทราบ

2.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงพิงได้ การให้ผลตอบแทนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินค่าจ้างปกติ สวัสดิการ เงินล่วงเวลา ฯลฯ เพื่อให้แรงงานได้รับการตอบสนองด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตอย่างเพียงพอ

2.3 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การจัดทำบุญทอดผ้าป่าของโรงงานในต่างจังหวัด การประหยัดพลังงาน การนำของที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ หรือการดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมด้านอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานฝีมือ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งในที่สุดก็จะทำให้ทั้งโรงงานและตัวแรงงานฝีมือให้ประโยชน์ที่ต้องการทุกฝ่าย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2 สรุปปัญหาจากแบบสอบถามและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

1. ปัญหาด้านผู้บริหารและหัวหน้างาน

ในโรงงานหลายแห่งเกิดปัญหาการปฏิบัติต่อแรงงานของหัวหน้างานหรือผู้บริหารอย่างไม่ยุติธรรม มีการใช้วาจาคุกคามกล่าวอย่างรุนแรง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานส่วนใหญ่ ก้าวหน้ามาจากแรงงานฝีมือที่มีความรู้ น้อยและไม่ได้รับการอบรมอย่างเป็นระบบมากนัก

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารและหัวหน้างานตามปกติจะมีหน้าที่จัดการและบริหารการผลิตให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายและมักจะใช้ประสบการณ์เป็นหลัก ดังนั้นโรงงานแต่ละแห่งควรมีการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการอบรมในสถานที่ที่เหมาะสมหรือในสถาบันเฉพาะทางด้านเครื่องนุ่งห่มโดยตรงให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารและหัวหน้างานต่าง ๆ ได้รับความรู้วิธีการและหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเมื่อนำมาบวกกับประสบการณ์ที่มีแล้ว จะช่วยให้ระบบงานต่าง ๆ ดีขึ้น ในส่วนของการปฏิบัติต่อแรงงานฝีมือ ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีความหนักแน่นและยุติธรรม ให้การเอาใจใส่ที่ดีต่อพนักงาน สร้างความรู้สึกรักให้พนักงานนับถือและเชื่อมั่น โดยทั่วถึง หลีกเลี่ยงการสนทสนมจนเกินเหตุหรือเล่นพวกพ้อง ควบคุมอารมณ์ให้ดีแม้พบอุปสรรค พยายามใช้อำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ศึกษาเรียนรู้พนักงานที่อยู่ได้บังคับบัญชาว่าแต่ละคนมีความสามารถและประสิทธิภาพในระดับใด เพื่อที่จะสามารถจัดวางคนได้อย่างเหมาะสม เพื่อการผลิตจะได้มีความต่อเนื่อง และได้ผลผลิตดียิ่งขึ้น

2. ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงาน

ในโรงงานหลายแห่งมีปัญหาด้านการจ่ายค่าแรงงานที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานฝีมือและมีการจ่ายที่ไม่ตรงเวลา

ข้อเสนอแนะ

โรงงานต่าง ๆ ควรมีการศึกษาระบบค่าแรงอย่างถ่องแท้ อย่างน้อยที่สุดจะต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่พยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายในการจ่ายค่าแรง อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยอยู่ระหว่างการพัฒนาและประเทศไทยก็มีระดับค่าแรงโดยเฉลี่ยต่ำกว่าคู่แข่งที่สามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพในระดับเดียวกันและยังมีช่องว่างที่จะทำกำไรให้โรงงานอีกมาก แต่ละโรงงานควรมีการพัฒนาเทคนิคการผลิตใหม่ ๆ พัฒนาการออกแบบเครื่องนุ่งห่มที่มีคุณภาพสูงขึ้นเพื่อสร้างกำไรในส่วนนี้ให้เพิ่มขึ้นมากกว่ามุ่งการได้ประโยชน์จากค่าแรงงาน การจ่ายค่าแรงที่สูงขึ้นจะทำให้แรงงานฝีมือรวมถึงพนักงานในระดับต่าง ๆ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะผลิตผล

งานและพัฒนาฝีมือให้ดียิ่งขึ้น และทำให้มีผลผลิตมากขึ้นทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งจะทำให้โรงงานเกิดความคุ้มค่าในการประกอบกิจการและแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า แรงงานฝีมือชาวไทยมีความสามารถไม่แพ้ชนชาติอื่น ๆ ที่เจริญแล้ว และในปัจจุบันแต่ละโรงงานมีกำลังซื้อเข้ามาเป็นจำนวนมาก จึงมีโอกาสร่างกำไรได้มาก ซึ่งควรแบ่งปันผลกำไรมาให้แรงงานฝีมือบ้างตามสมควร

3. ปัญหาด้านสวัสดิการต่าง ๆ

นอกเหนือจากปัญหาด้านค่าแรงแล้วโรงงานหลายแห่งยังมีปัญหาด้านสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ห้องพยาบาลที่ไม่เพียงพอและผู้ป่วยไม่ได้รับการดูแลที่ดีจากผู้บริหาร ปัญหาด้านสุขอนามัยของโรงอาหารที่ไม่ค่อยสะอาดและอาหารไม่มีคุณภาพ ปัญหาด้านรถรับส่งพนักงานที่มีน้อยเกินไป ทำให้การเดินทางของพนักงานไม่สะดวก และโรงงานบางแห่งมีปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานและบางแห่งมีวันหยุดที่น้อยเกินไป

ข้อเสนอแนะ

โรงงานต่าง ๆ ควรปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นตามแนวทางดังนี้

ด้านห้องพยาบาล ควรมีการจัดสถานที่เพื่อการปฐมพยาบาลแก่พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยขณะทำงาน มียาและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เพียงพอในการรักษาพยาบาลแก่พนักงานในเบื้องต้น เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลพนักงานจะต้องดูแลพนักงานที่เจ็บป่วยอย่างมีเมตตาธรรม เนื่องจากบางแห่งมีการมองว่าพนักงานที่เจ็บป่วยทำให้โรงงานเสียโอกาสในการทำกำไรจึงปฏิบัติต่อพนักงานที่เจ็บป่วยไม่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้บริหาร

ด้านโรงอาหาร โรงงานควรมีการจัดสถานที่ของโรงอาหารให้ถูกสุขลักษณะ เน้นในเรื่องของความสะอาดและคุณภาพของอาหาร โรงงานที่มีโรงอาหารในบริเวณโรงงานควรมีการป้องกันการผูกขาดในการขายอาหาร จัดให้มีการขายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคาถูกแก่พนักงาน การผูกขาดจะทำให้ลดคุณภาพในทุก ๆ ด้าน สำหรับโรงงานที่ไม่มีโรงอาหาร ควรมีการจ่ายค่าอาหารให้แก่พนักงานมากขึ้น เนื่องจากพนักงานต้องออกไปรับประทานอาหารนอกโรงงาน ทำให้ไม่สามารถควบคุมราคาที่เป็นธรรมแก่พนักงานได้

ด้านรับส่งพนักงาน โรงงานที่มีรถรับส่งพนักงานควรต้องศึกษาเส้นทางการทำงานของพนักงานตลอดเวลา และจัดรถให้เพียงพอ เนื่องจากพนักงานจะมีการเปลี่ยนที่อยู่บ่อย ๆ และบางแห่งมีอัตราค่าเช่ารถของพนักงานสูง ซึ่งเป็นธรรมชาติของแรงงานที่ไม่ได้วางรากฐานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การคัดเลือกรถบริการรับส่งพนักงาน ต้องเน้นเรื่องความสะดวกสบายและความปลอดภัยของพนักงานเป็นหลัก

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โรงงานควรมีการฝึกอบรมให้พนักงานเข้าใจในกฎระเบียบของโรงงาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยอยู่เสมอ เนื่องจากเครื่องจักรมีหลายชนิดและควรมีการตรวจสอบด้านความปลอดภัยอยู่เสมอ

ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โรงงานควรมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัดและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบเป็นอย่างดี เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัดและมีความรู้ที่น้อย การให้พนักงานอ่านเอกสารเอง เช่น เอกสารด้านการประกันสังคม มักจะเกิดการไม่เข้าใจในขั้นตอนต่าง ๆ เนื่องจากไม่คุ้นเคยกับการอ่านหนังสือและสำนวนทางราชการ ซึ่งบางครั้งเข้าใจได้ยาก ควรมีการพูดคุยทำความเข้าใจให้มากขึ้น ด้านวันหยุดควรมีการจัดวันหยุดอย่างเหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด หากเป็นไปได้ควรมีวันหยุดเพิ่มในช่วงเทศกาล เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ และช่วงวันเข้าพรรษาให้มากขึ้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ต้องเดินทางกลับภูมิลำเนาในต่างจังหวัดที่ห่างไกล ทำให้เสียเวลาในการเดินทางมาก และมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวน้อย นอกจากนี้ โรงงานที่มีผลการประกอบการดีควรมีการแจกโบนัสและจัดเลี้ยงปีใหม่ให้แก่พนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งจะนำไปสู่ระบบจัดการที่เหมาะสมกับกับแรงงานชาวไทยยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเทคนิคการผลิตที่สามารถเพิ่มผลิตภาพของแรงงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพื่อเพิ่มยอดการส่งออกต่างประเทศแล้วนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาแก้ไขภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำของประเทศไทยให้ฟื้นตัวเร็วยิ่งขึ้นและจะส่งผลให้แรงงานฝีมือมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น



บรรณานุกรม

- จิระจิตต์ ราคาศ . 2525 . “บรรยากาศองค์การ : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ(ในส่วนกลาง).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลดา สิทธิวรรณ . 2539 . “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวลิต นิมละออบ . 2540. “แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย.” วิทยานิพนธ์, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. 2530. “ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. 2531. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพันธ์ สิมะกรัย. 2539. รวบรวมบทความทางวิชาการเครื่องนุ่งห่ม . กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย.
- นภาพัญญ์ โหมาศวิน . 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วินิจฉัย ไสมรรคา . 2533. **“ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีครูประถม ศึกษา อ.แม่จัน จ. เชียงราย.”** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมเกียรติ ธรรมนิยาย. 2536. **“ความผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน.”** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย. 2541. **รายชื่อสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย.

สมชัย แก้วละเอียด. 2531 . **“ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตอกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา”**. สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภา ททรัพย์มากอุดม . 2533 . **“ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.”** สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ . 2530 . **“การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.”** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

คำแนะนำ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็นจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ

โรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 18 - ไม่เกิน 23 ปีบริบูรณ์ () 23 - ไม่เกิน 27 ปีบริบูรณ์

() 27 - ไม่เกิน 31 ปีบริบูรณ์ () 31 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ประถม () มัธยมศึกษา

() มัธยมศึกษา () ปวช

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงงานปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 1 ปี () 1-2 ปี () 2-3 ปี

() 3-4 ปี () 4-5 ปี () มากกว่า 5 ปี

5. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส () หย่าร้างหรือแยกกันอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นคำถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็น กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตัวเองให้มากที่สุด แต่ละคำถาม ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ขอให้ตอบตามประสบการณ์ของท่าน					
คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
งานที่ทำท่าย 1. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากทำงานอยู่เสมอ 2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจเพราะต้อง ใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก					
ความเข้าใจในกระบวนการของงาน 1. ท่านสามารถทราบได้ว่างานที่ได้รับมอบหมาย จะเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ใดอยู่เสมอ 2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง สะดวกไร้ปัญหา					
การมีส่วนร่วมในการบริหาร 1. โรงงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการทำงานได้ตลอดเวลา 2. ในโรงงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความเห็น ต่างจากผู้บังคับบัญชาสามารถอยู่ได้โดยไม่ กระทบกับความมั่นคงในการทำงาน					
การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน 1. ท่านมักได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ 2. ท่านคิดว่าการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน ในโรงงานของท่านยุติธรรมดีแล้ว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</u>					
1. โรงงานจะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถ ได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม					
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้สามารถทำให้ ท่านมีความก้าวหน้า					
<u>ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</u>					
1. ผู้บังคับบัญชามักจะขอความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะในงานต่าง ๆ จากท่านอยู่เสมอ					
2. เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็น ข้อแนะนำ และข้อเสนอแนะจากท่านอยู่เสมอ					
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ ผลสำเร็จของโรงงาน					
<u>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้</u>					
1. ท่านรู้สึกสบายใจและมั่นคงเมื่อได้ทำงาน ในโรงงานแห่งนี้					
2. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านก็ เป็นคนหนึ่งที่ทำงานในโรงงานนี้					
<u>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคม</u>					
1. โรงงานที่ท่านทำอยู่นี้มีประโยชน์ต่อสังคม					
<u>ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร</u>					
1. เป้าหมายของโรงงานตรงกันกับเป้าหมาย ของท่าน					
2. การบริหารงานในโรงงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นการบริหารที่เหมาะสมกับโรงงานนี้แล้ว					
3. ท่านมักชักชวนเพื่อนฝูงให้มาทำงานใน โรงงานที่ท่านทำงานอยู่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<p>ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์กร</p> <p>1. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงงาน</p> <p>2. ท่านเต็มใจจะทำงานแม้ว่าโรงงานจะมอบ งานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้ท่านทำ</p> <p>3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับโรงงาน แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนน้อย</p>					
<p>ความต้องการดำรงศรัทธาในองค์กร</p> <p>1. ท่านจะทำงานกับโรงงานนี้ตลอดไปถ้าโรงงาน นี้ยังคงเปิดกิจการอยู่</p> <p>2. ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงาน ในโรงงานนี้เทียบกับโรงงานอื่น ๆ</p> <p>3. ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนงานเป็น งานใหม่ที่ไม่น่าดี</p>					

ตอนที่ 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าโรงงานควรบริหารงานอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อโรงงาน

2. ท่านคิดว่าโรงงานควรเพิ่มสวัสดิการอะไรบ้างให้แก่พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The seal of the Thai Chamber of Commerce and Industry is a circular emblem. It features a central five-tiered umbrella (parasol) with a sunburst above it. The emblem is flanked by two traditional Thai lamps (Lampang) on stands. The entire design is set against a background of stylized floral and flame patterns. The text around the inner border of the seal reads "สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย" (Thai Chamber of Commerce and Industry) and "พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" (Kajonrajavidyalaya University, Ladkrabang).

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

1	ALFA GARMENT CO.,LTD.	75.77.79.31 SOI TAKSIN 41, TAKSIN, TAKSIN RD., RATBURANA, BANGKOK 10400
2	ALPHATEX INDUSTRIES CO., LTD.	70 MOO 9, SOI SUKSAWAT 47, PRAPADANG, SAMUTPRAKAN 10130
3	APPAREL AVENUE CO., LTD.	26/2 MOO1, PETKASEM RD, OM-YAI, SAMPRAN, NAKHON PRATHOM 73160
4	APPAREL CREATIONS CO., LTD.	197/59 RATCHADAPISEK 25.,BANGKOK 10600
5	ARAGON LTD.	733/697-8 MOO 8, PHAHOLYOTHIN RD., KUKOT, LUMLOOKA, PATHUMTANI 12130
6	AROONCHAI GARMENT LTD., PART.	68/1/5 SATHUPRADIT RD., BANGPONGPANG, YANNAWA, BANGKOK 10150
7	ARTACT INTERTRADE CO., LTD.	39/329-331 PRACHA UTIS RD., SOI 123, THUNGKHRU DISTRIC, BANGKOK 10140
8	ARYA WEAVING LP.	19/9 MOO 4, SOI WATLUANG KLONG 4, T. LADSAWAI, A. LUMLOOKA, PRATHUMTHANI 12150
9	ASIA GARMENT CO., LTD.	125 MOO 9, ROD FAI KAOW RD., THEPARAK, MUANG, SAMUTPRAKARN 10270
10	ASIA THAI PRODUCT LTD., PART.	2904 SOI LADPHRAO 101, LAT PHARO RD., BANGKAPI, BANGKOK 10140
11	ASIAN GARMENT CO., LTD.	76/1 SOI NGAM CHAROEN, RAMA 4 RD., THAKAM, BANGKHUNTEN, BANGKOK 10150
12	B.J. (THAILAND) CO., LTD.	162 LADPRAO SOI 81, LADPRAO RD., WANGTHONGLANG, BANGKOK 10310
13	B.P.K.GARMENT CO., LTD.	120/363-4 SOI VUTIPAN., RATCHAPRAROP RD, RATCHATHEWI, BANGKOK 10400
14	BANGNA PRADIT CLOTHERS CO.,LTD.	8/16-17 SOI 101/1, SUKUMVIT RD., BANGNA, BANGKOK 10260
15	BAMBI HOUSD LTD., PART.	1098/2 RAMA 4 RD., SATHORN, BANGKOK 10120
16	BANGKOK PAIBOON CO.,LTD.	649/4 MOO 2, SUKSAWAD 30, BANGPRAKOK, RAHJURANA, BANGKOK 10270
17	BANKOK PHAISARN TEXTILE INDUSTRY CO., LTD.	339/2 MOO 3, SUKSAWAD 74, SUKSAWAD RD, PRAPADANG, SAMUTPRAKARN 10310
18	B.V.L. TRADING CO.,LTD.	25/2-3 SOI PUNAVITHE 20, SUKHUMVIT 101, BANGKOK 10260
19	BLOSSOM GARMENT (THAILAND) CO., LTD.	1999/2 MOO 7, T. SAMRONG NUA, MUANG, SAMUTPRAKARN
20	BLUE CORNER INTERNATIONAL CO., LTD.	60.62 CHAREONNAKHON SOI 45, CHAREONNAKHON RD., KLONGSARN, BANGKOK

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

21	BODY FASHION (THAILAND) LTD.	393 MOO17, T. BANGSAOATHONG, KING-AMPHOR BANGSAOATHONG, SAMUTPRAKARN 10540.
22	BRITISHTHAI SYNTHETIC TEXTILE CO., LTD.	25 SALADANG SOI 1, SILOM RD., BANGKOK 10500
23	BURI CO.,LTD.	57 MOO 3, SOI REVADEE, NONTHABURI 1 RD., T. TALADKWAN, A. MUANG, NONTHABURI
24	C.LAND A.CO., LTD.	141/668-670 PRACHA-UTIS 27, PRACHA-UTIS RD., RATBURANA, BANGKOK 10140
25	CANARY GARMENT (IMPORT-EXPORT) CO., LTD.	195 MOO3, BANGKRUAY-SAINOI RD., BANGBUATHONG, NONTHABURI 11110
26	CASTLE PEAK HOLDINGS PUBLIC CO.,LTD.	393 MOO 4, C.P.H. TOWER PETCHAKASEM RD., BANGKAE, PASRICHAREON, BANGOKO 10160
27	CEDAR WEARING AND DESIGN CO., LTD.	189/1 MOO 4, BANGNA TRAD KM.29, BANGBOR, SAMUTPRAKARN
28	CHAI BURAPA CO., LTD.	81/17-18 BANGKHUNTIAN RD., BANGKUNTIAN, BANGKOK 10150
29	COCKO INTERNATIONAL LTD.	274 MOO 1, BANGPOOMAI, A. MUANG, SAMUTPRAKARN
30	C.F.L. (THAILAND) CO.,LTD.	25/5 SOI SOONVIJAI, NEW PHECHABURI RD., BANGKAPI, HUAY-KWANG, BANGKOK 10320
31	CHA-LOM CO.,LTD.	733/14 JARANSANITWONG RD, 57/2., BANGPLAT, BANGKOK 10700
32	CHAMP ACE CO.,LTD	3885/2 SOI RAJA-U-TIS 2, RAMA 3 RD, BANGKLO, BANGKORLAEM, BANGKOK 10120
33	CHAN BATAIK LTD.,PART	1335-1341 SOI CHARANSANITWONG 3, CHARANSANITWONG RD, BANGKOK 10600
34	CHOCK AREE GARMENT LTD., PART.	161-166 RIMKLONGPRAPA RD., BANGSUE, BANGKOK 10800
35	COLOUR BEST DYEING AND FINISHING CO., LTD.	270 MOO 3, SUKHUMVIT RD., NEW BANGPOO, SAMUTPRAKARN 10280
36	COME PRIMA FASHION GARMENT CO.,LTD.	1112/85-87 SOI SOI PIYAWAT SUKHUMVIT 48, KLONGTOEY, PRAKANONG, BANGKOK
37	CONTINTAL BARMENT CO., LTD.	1487/41-42 CHAREONNAKORN 78, BUKKALO, THONBURI, BANGKOK 10600
38	D.N. IMMORTAL CO.,LTD	1028/63 MOO 7, PETCHAKASEM RD., SOI 106, NONGKHANGPU, NONGKHAM, BANGKOK10160
39	DESIGN DEAL CO., LTD.	78/8 RAJPRAROP RD., PYATHAI, RAJTHEVEE, BANGKOK 10400
40	DIAMONDTEX LTD.,PART.	462/29 NANGLINJI RD., YANNAWA, BANGKOK

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

41	DOUBLE A GARMENT CO.,LTD.	59/11-13 SOI KHONTACHAT, CHARANSANITWONG 13 RD, PHASRICHAROEN, BANGKOK 10160
42	DUE & DEAN GARMENT CO., LTD.	64/131 PETCHACHIKASEM RD., SOI PASICHAROEN 54, BANGKOK 10160
43	DYNAMIC EASTERN GARMENT CO., LTD.	1171/16-17 SOI WAT PHAI NGOEN, CHAN RD., BANGKORLAEM, BANGKOK 10120
44	DYNASTY FABRICS CO., LTD.	8/25-30 SOI BOOBYU, DINDANG RD, SAMSENNAI, PHYATHAI, BANGKOK 10400
45	EAGLE SPEED INDUSTRIES (THAILAND) CO., LTD.	343 CHALONGKRUNG RD., LUMPLATIEW, LADGRABANG, BANGKOK 10520
46	EAST ASIA TEXTLINE INDUSTRY CO.,LTD.	162/98 SOI PRACHAN(28) PETCHASEM RD., PHASRICHAROEN, BANGKOK 10160
47	EASTERN GARMENT COMPANY LIMITED.	162/98 SOI PRACHAN(28) PETCHASEM RD., PHASRICHAROEN, BANGKOK 10160
48	ELITEX COMPANY.LTD.	95/15 NARES RD., BANGKOK 10500
49	EURASI DESIGN (THAILAND) CO., LTD.	670 SRINAKARIN RD, SUANLUANG, SUANLUANG, BANGKOK 10250
50	EURASIA DESIGN LTD., PART.	672 SRINAKARIN RD, SUANLUANG, SUANLUANG, BANGKOK 10250
51	EVERGOOD GARMENT CO., LTD.	1811/38-43 SOI RATTANAPRAM 2, SUKUMVIT RD, BANGJAK, PRAKANONG, BANGKOK 10250
52	EXPORT BANGKOK GARMENT LTD., PART.	5/6 MOO 1, RAMA 2 RD., BANGMOD, JORMTHONG, BANGKOK 10150
53	F.C. INTERTRADE CO.,LTD.	21 SOI VACHIRATHUM 36, SUKHUMVIT 101/1 RD., BANGJAK, PRAKANONG, BANGKOK 10260
54	FAIR BROTHERS HOLDING (THAILAND) CO., LTD.	79 MOO 4, BANGNA-TRAD RD., KM. 24, BANGSAO THONG, SAMUTPRAKARN 10540
55	FAIRTEX GARMENTS FTY CO., LTD.	734-742 TROK KAI, ANUWONGSE RD., BANGKOK 10100
56	FINETEX CO.,LTD.	210/8 PHETKASEAM RD., SOI PHETKASEAM 36, PASICHAREON, BANGKOK 10160
57	FANCY GARMENT (THAILAND) CO.,LTD.	109-31-37 MOO 8, SOI EKACHAI 56, EAACHAI., BANGBON, BANGKUNTEN, BANGKOK 10150
58	FANNY COMMERCIAL CO., LTD.	1086/11-14 SIPRAYA, NEW RD., BANGRUJ, BANGKOK 10500
59	FAR-EAST GARMENT TEXTILE CO., LTD.	36 MOO 5, SUKHUMVIT 103 RD., SOI UDOMSUK, NONGBON, PRAWAJ, BANGKOK
60	FASHION EXPORT CO.,LTD.	3601/206-8 SOI CHALAMNIMIT, BANGKHLO, BANGKOLEAM, BANGKOK 10120

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

61	FUTURE GARMENT CO.,LTD.	211/20-26 NONSEE RD., CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK 10120
62	FASHION SPORT FUN CO.,LTD.	84/89-90 RAMA 2 RD., SAMAEDAM, BANĠKHUNTHIEN, BANGKOK 10150
63	FEDURA CO., LTD.	65/2 MOO 12, KINGKAEW RD., BANGPLEE, SAMUTPRAKARN 10540
64	FIRST MODERN CO., LTD.	27/5 MOO 1, SOI WAT-LAU, RAMA 2 RD., TTHAKAM, BANGKOKK10150
65	FOREIGN TRADE CO., LTD.	93 SOI SANTISUK, SUKUMVIT 38., BANGKOK 10110
66	FOUR SEAS GARMENT CO.,LTD.	121/214-221 MOOO 6, EKACHAI RD., BANGBON, BANGKHUNTIE, BANGKOK 10150
67	FOURSTAR GARMENT AND TEXTILE CO.,LTD.	38/21-24 SOI SATHUPRADIT 6, SATHON, BANGKOK 10120
68	GARMENT TECH INTERNATIONAL CO., LTD.	55/1 MOO 6 . PHRAYASURANE RD , BANGCHAN, KLONGSAMWA , BANGKOK 10510
69	GAZEBO COULTURE CO., LTD.	11/125-127 SOI ONNUT 28 , SUKHUMVIT 77 RD , SUANLUANG , BANGOK 10250
70	GENERAL GARMENT CO., LTD.	209/20 PRACHATHIPAT , THUNYABURI ,PHATUMTHANI 12130
71	GERBERA CO., LTD.	344/54-56 SATUPADIT RD ., YANNAWA , BANGKOK 10120
72	GIMBELL LTD.,PART.	215 SONGSAWAD RD, SAMPANTAWONG , BANGKOK
73	GINAFORM BRA CO.,LTD.	80/8 MOO 4 RAM-IN-DRA RD., KHEAN DISTRIC , BANGKOK 10220
74	GITANES INTERNATIONALES CO., LTD.	1892 PATTANAKARN RD., SUANLUANG BANGKOK 10250
75	GOLD MINE GARMENT CO., LTD.	1999 , 1999/2 , MOO 7 , SUKHUMVIT 107 , A MUANG , SAMUTPRAKARN 10270
76	GOLDEN SEA GARMENT CO.,LTD.	267-9 ,271 JARANSANITWONGSE RD , SOI 3 , BANGKOKYAI , BANGKOK 10600
77	GOOD THREAD CO.,LTD.	67/198 SOI AKACHAI 10/1 AKACHI RD ,BANGKHUN , JOAMTHONG ,BANGKOK 10150
78	GRAND SPORT LTD.,PART.	849-849/1 CHULA SOI 4 , WANGMAI ,PATUMWAN , BANGKOK 10330
79	GRAND METRO FASHION GARMENT LTD.	29/8 RAMA 2, SOI 20, RAMA 2 RD., BANGMOD, JOMTHONG, BANGKOK 10150
80	GUYS & DOLLS LTD.,PART.	28 SOI UDUMYOS 3 , RAMKAMHAENG RD, HUAMARK, BANGKAPI , BANGKOK 10240

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

81	H.K.C (1989) CO.,LTD.	59 SOI BARBOS 2, SUKUMVIT 42, PHRAKANONG, KLONGTOEY, BANGKOK 10110
82	HIN BASE (THAILAND) CO.,LTD.	38/116-8 MOO 6, EKACHAI RD, BANGKHUNTHIEN, BANGBON, BANGKOK 10150
83	HI-TECH APPAREL CO.,LTD.	1046/186 -195, SOI PRACHA-UTHIT 41, PRACHA-UTHIT RD, RASDBURANA, BANGKOK 10140
84	HONG TAI GARMENT CO.,LTD.	218/14 ,SOI 37 PETCHKASEM RD, BANGKOK 10160
85	HUA THAI MANUFACTURING COMPANY LTD.	25/17 SOI 38, CHENGWATTANA RD, PAKKRED, NONTHABURI 11120
86	IDEA GARMENT CO.,LTD.	41 M00 3 , T.BANMAI , A. MUANG PATUMTHANI 12000
87	IMEX GARMENT CO.,LTD.	431 MOO 17, BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE, BANGNA-TRADE RD , SAMUTPRAHURN 10540
88	IMPERIAL HIGH FASHION CO.,LTD.	121/92-98 MOO 6, EKACHAI RD, BANGBON, BANGKOK 10150
89	INTER CESS CO.,LTD.	383/88-90, CHAKPADIPONGSE RD, POMPRAB, BANGKOK 10100
90	INTER LACE CO.,LTD.	38/92-96 MOO6 , BANGBON, BANGKHUNTHIEN, BANGKOK 10150
91	INTERTEX FASHION GARMENT CO.,LTD.	93/126-129 MOO1, SOI PETCHAKASEM 63, LAIKSONG , NONGKHAM, BANGKOK 10160
92	INTIMTE FASHION CO.,LTD.	140 MOO 5, PHUTTHUMONTHON 5 RD, OMNAI KRATHUMBAN, SAMUTSAKORN
93	JACKSON GARMENT CORPORATION CO.,LTD.	498 SOI ON-NUJ 49 ,SUKUMVIT 77 RD , SUANLUANG, BANGKOK 10250
94	JAPAL & SONS CO.,LTD.	49 MOO 9 , SOI RUAM-JAI, BANGNA-TRAD RD, KM19 BANGPLEE ,SAMUTPRAKAN 10540
95	JEB SENG GARMENT CO.,LTD.	600/91-95, SATHUPRADIT RD, BANGPONGPANG, YANNAWA, BANGKOK 10120
96	JIBA HONG GARMENT FACTORY LTD., PART.	485/68-71 , SOI WATTANASIN , RATPRAROP RD , BANGKOK 10400
97	JINTANA APPAREL CO.,LTD.	74 MOO11 , PHUTTAMONTON 5 RD, RAIKING , SAMPRAN, NAKHONPATHOM 73210
98	JOHN AND JO GARMENT CO.,LTD.	415 415/1-11 MAHATTHAI 1, RAMKUMHEANG 65 RD, WANGTHONGLANG , BANGKOK 10310
99	JSR 1991 CO., LTD.	121/111-117 MOO 6 , EKACHAI RD, BANGBON, BANGKHUNTHIAN, BANGKOK
100	JUNIOR GARMENT INTERNATIONAL CO.,LTD.	65/35-39 , TIVANON RD , TALARDKHUAN , A.MUANG , NONTHABURI

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

101	KIDS GARMENT CO., LTD.	288 SUKHUMVIT SOI 93, SUKHUMVIT RD., BANGJAK, PRAKANONG, BANGKOK 10250
102	KIJTHAWORN INDUSTRY CO., LTD.	49/14 MOO 4, SOI SUKUMVIT 107, SUKHUMVIT RD, BANGNA, PRAKANONG, BANGKOK 10260
103	KIKUYA GARMENT CO., LTD.	510/15 SOI MITRAPHAB VILLAGE, SUKHUMVIT 77, NONGBORN, PRAWATE, BANGKOK 10250
104	KISMET GARMENT CO., LTD.	604/446-454 PHETKASEM RD., BANGKAENUA, BANGKAE, BANGKOK 10160
105	L.T.U. APPARELS CO.,LTD.	11/3 MOO6, SOI LIEWTHIP, T. HUAMKRET, A. SAMPHARN, NAKHORNPHATHOM 73110
106	LADYBIRD GARMENT CO., LTD.	91/1 MOO 13, KINGKAEW RD, BANGPLEE, SAMUTPRAKARN 10540
107	LEE-CAROL INTERNATIONAL CO.,LTD.	59/3 MOO 8, SOI 74, SUKSAWAD RD., BANGKHRO, PHAPRADANG, DAMUTPRAKARN 10130
108	LIBERTY GARMENT CO., LTD.	137/47 SOI PHAWANA 41, LAD PHRAO RD., LADYAO, JATUJAK, BANGKOK 10900
109	LIEN'S GROUP (ASIA) CO.,LTD.	19/1 MOO 1, PETCHAKASEM RD., SAMPRAN, NAKORNPATHOM 73110
110	LINTEX (THAILAND) CO., LTD.	39-45 CHAREONNAKORN 35, CHAREONNAKORN RD., KLONGSAN, BANGKOK 10600
111	LOVE BIRD CO., LTD.	265/358 SOI SATHUPRADIT 15, YANNAWA, BANGKOK 10120
112	LUCKY GARMENTS FACTORY CO., LTD.	571/21 SOI WATCHAAAI, NEW ROAD., BANGKLO, BANGKHOHLAEM, BANGKOK 10120
113	M&R TEXTILES CO.,LTD.	146/1 MOO 1, BANGNATRAD KM. 27, BANGPRIANG, BANGBOH, SAMUTPRAKARN 10560
114	M.G. GARMENT CO.,LTD.	1282-1288 SOI ONNUCH 34/1, ONNUCH RD., SUANLUANG, BANGKOK 10250
115	MAP INTERTRADE CO.,LTD.	9/37-39 MOO 1, SOI RAMA 2 (25), RAMA 2 RD., BANGMOD, JOMTHONG, BANGKOK 10150
116	MARK CREATIONS CO.,LTD.	439/2 SOI CHIAM UDOM, SUKSAWAD RD., SOI 9, RATBURANA, BANGPRAKOK, BANGKOK 10140
117	MASTERY CO.,LTD.	294/6-7, RAJBURANA RD., RAJBURANA, BANGKOK 10140
118	MACMURRY CO.,LTD.	3531/15 SOI MANEECHAN, SUDPRASERT RD., BANGTKLO, BANGKOK 10120
119	MAYFIELD CO., LTD.	630/65-68 SOI BOONPONGSA, CHARANSANITWONG RD., BANGPLAD, BANGKOK 10700
120	MKK INTERNATIONAL CO., LTD.	58 VIPAVADEERANGSIT RD., SAMSENNAI, PHAYATHAI, BANGKOK 10400

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

121	NAKITA CO.,LTD.	124 MOO 5, ROMKLAO RD., LADKRABANG, BANGKOK 10520
122	NAVA ARPORN COMPANY LIMITED.	7/182-3 MOO 1, THANON LEADKLONGPHASRICHAOEN, NONGKEM, BANGKOK 10160
123	NAPHAT CO.,LTD.	215 SOI PRATHUMKONGKA, SONGWAD RD., SAMPUNTHAWONG, BANGKOK 10100
124	NARAYAN CO., LTD.	120/433 SOI SOMPRASONG, PETCHBURI RD., BANGKOK 10400
125	NAVAVIT CO.,LTD.	75/2 SOI MATANUSORN, MAHAISAWAN RD., BANGKLOLEAM, BANGKOK 10120
126	NEO APPAREL CO., LTD.	145-149 CHAROENNAKORN RD., KLONGSAN, BANGKOK 10600
127	NEW PLUS KNITTING PUBLIC CO.,LTD.	10 MOO 4, BANGCHAN INDUSTRIAL SATTLEMENT, MINBURI, BANGKOK 10510
128	NICE CREATION CO.,LTD.	5/36-38 MOO 3, LAD PRAO 71RD., LADPRAO, BANGKOK 10230
129	NISSIN CO., LTD.	43/496 RAMA 2 RD., JOMTONG, BANGKHUNTIAN, BANGKOK 10150
130	NK APPAREL CO., LTD.	523 MOO 2, SOI THANAKARN ARKAN SONGKROH 10, NGAM WONG WAN RD., NONTHABURI
131	O & M FASHION CO.,LTD.	1/162 SOI PRACHACHUN 40, PRACHACHUN RD., BANGZEO, BANGKOK 10800
132	O.G. INDUSTRY (1981) CO.,LTD.	299 KRUNGTEP KREETHA RD., BANGKAPI, BANGKOK 10240
133	ORIENTAL GARMENT CO., LTD.	299 KRUNGTEP KREETHA RD., BANGKAPI, BANGKOK 10240
134	PARIS BANGKOK FASHION CO.,LTD.	1112/35-36 PRAKANONG CENTER, SUKUMVIT RD., KLONGTOEI, BANGKOK 10110
135	PREMIER APPAREL PRODUCT CO.,LTD.	20 MOO 4, T. LADSAWAI, A. LUMLUKKA, PRATHUMTHANI
136	PIPIN INTERNATIONAL E&I CO.,LTD.	314/19 RALCHAPRAROP RD., PRATUNAM, BANGKOK 10400
137	PIONEER GARMENT CO.,LTD	202/22-25 PETCHKASEM RD., PAKKLONG PASRICHAOEN, BANGKOK 10150
138	PREMIER GARMENT CO.,LTD.	466,468 SOI TAKSIN 41, TAKSIN RD., BOOKALO, THONBURI, BANGKOK 10600
139	PEONY FAME CO.,LTD.	908/1 THANURAT RD., SATHON, BANGKOK 10210
140	PENTANA CO.,LTD	278 SOI NAI LERT, VITHAYU RD., BANGKOK 10330

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

141	PROMCHANA GARMENT CO.,LTD.	1645 TOWN IN TOWN SOI 9, LADPRAO 94, WANGTHONGLANG, BANGKAPI, BANGKOK 10310
142	POWER RUN (THAILAND) CO.,LTD.	70 MOO 11, SOI SRIVILAI, BANGNATRAD KM.20, BANGCHALONG, BANGPLEE, SAMUTPRAKARN
143	P.K. GARMENT (IMPORT-EXPORT) CO.,LTD.	375/1 SIPRAYA RD., BANGRAK, BANGKOK 10500
144	P.RUENGSIIP LTD.,PART.	6/2 MOO 3, KLONG 2, KLONGLUANG, PRATUMTANI
145	PACIFIC (THAILAND) CO., LTD.	7/9 SUKUMVIT SOI 22, SUKUMVIT RD., BANGKOK 10110
146	PALACE INDUSTRY (THAILAND) CO.,LTD.	17 SOI ONNUTCH 37, ONNUTCH RD., SUANLUANG, BANGKOK 10250
147	PAN THAI INDUSTRIAL CO.,LTD.	133 MOO 11, SOI KASEMSUK, PETKASEM 58 RD., PASECHAROEN, BANGKOK 10160
148	PAR GARMENT CO., LTD.	9/4 MOO 3, PHAHOLYOTHIN RD., T. KLONGJUNG, KLONGLUANG, PATJUMTANI 10120
149	PAHURAT GARMENT CO.,LTD.	39/1 MOO 2, CHAKPRA RD., TALING CHAN, BANGKOK 10170
150	PARAGON GARMENT LTD.,PART.	11/284-287 MOO 10, EKACHAI RD., BANGBON, BANGKHUNTIAN, BANGKOK 10150
151	PATAMASAKUL CO.,LTD.	13/16 VIPAVADEERANGSIT RD., THUNGSONGHONG, LAKSI, BANGKOK 10210
152	PATTAYA MANUFACTURING CO., LTD.	611/28 SOI WAT CHAN-NAI BANGKLO, BANGKORLAEM, BANGKOK 10120
153	PROGRESS ENTERPRISES 999 CO.,LTD.	374 RATCHADAPISEK RD, THAPRA, BOKKALO, THONBURI, BANGKOK 10600
154	RAIN MART CO.,LTD.	123 MOO 1, SOI ROMKLAO 1, ROMKLAO RD., LADKRABANG, BANGKOK 10520
155	RAM INDRRA GARMENT CO.,LTD.	31/1 MOO 3, RAMINDRA RD., MINBURI, BANGKOK 10510
156	RHINESTONE INTERNATIONAL CO., LTD.	35/165 MOO 2, EKACHAI RD., BANGNAMJEUD, A. MUANG, SAMUTPRAKARN 74000
157	RIAN SIIP KNITTING CO., LTD.	101 MOO 7, PETKASEM RD., AUMNOI, KRATHUMBAN, SAMUTSAKRON 74130
158	RIEJAROEN GARMENT CO., LTD.	62/12 EKACHAI 45, BANGBON, BANGKHUNTIAN, BANGKOK 10150
159	RIENPRAPAN CO.,LTD.	33/39 MOO 9, PHETKASEM RD., SOI 54 BANGDUAN, PASRICHAOEN, BANGKOK 10160
160	ROCKY GARMENT CO.,LTD.	63/6 CHAROENNAKHON SOI 53, KLONGSAN, BANGKOK 10600

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

161	ROCKY INTERTRADING CO.,LTD.	52/58-61 MOO 6, SOI TAPNIMIT THAI, EKACHAI RD., BANGBON, BANGKHUNTIAN, BANGKOK 10150
162	ROJ INTER GROUP CO.,LTD.	189 MOO 7, SUANLUANG, KRATHUMBAN, SAMUTSAKHON
163	RUNGRUANGSUB APPAREL CO., LTD.	87/2 ARUNAMMARIN RD., BANGKOKNOI, BANGKOK 10700
164	S.CHAROEN MANUFACTURER CO.,LTD.	24/47 SOI SUANLUANG , PATANAKAN RD, PHRAVET , BANGKOK 10250
165	S.A. GARMENT CO.,LTD.	1080/17-19 , CHAND RD , SATHORN , BANGKOK 10120
166	S.K.V. TRADING & SERVICE LTD.,PART.	131/163 MOO 5, VICHITKORN VILLAGE , RAMA 2 RD , TAKARM , BANGKUNTIAN , BANGKOK 10150
167	SABINA FAREAST CO.,LTD.	12 ARUN-AMARIN RD , BANGKOKNOI , BANGKOK 10700
168	SAHA WATANA GARMENT FACTORY CO.,LTD.	165/3 MOO3 ,PETCHKASEM RD , LADSONG ,NONGKHAEM , BANGKOK 10160
169	SAIM EMBROIDERY CO.,LTD.	39 NAPASUB 2 , SUKHUMVIT 36 RD , BANGKOK 10110
170	SAKO TRADING CO.,LTD.	1/10 MOO 10, SOI CHOKCHAI 4 , LARDPRAO RD , LARDPRAO , BANGKOK 10230
171	SAMPRAN FASHION HOUSE CO.,LTD.	50/109-114 MOO4 T.THATALAD A.SAMPRAN , NAKORNPRATHOM 73110
172	SAMPRAN LINGERIE CO.,LTD.	27/21-22 PETCHKASEM RD , NONGKHANGPHLU , NONGKAM , BANGKOK 10160
173	SELECTED EXPORT LIMITED PARTNERSHIP.	549 NAKORN SAWAN RD, BANGKOK 10300
174	SHANWATRA FASHION HOUSE LTD., PART	136 SUKHUMVIT RD ,SOI 23 , (PRASARNMIT) KLONGTOEY , BANGKOK 10110
175	SHEICO (THAILAND) CO.,LTD.	270/23 15 TH FLOOR AYODHAYA TOWER, RATCHADAPISEK RD, HUAYKWANG, BANGKOK 10310
176	SHENG MEEI (THAILAND) CO.,;TD.	10/95 MOO 10 , PHETKASEM SOI 53 , BANGKHAE , BANGKOK 10160
177	SIAM FASHION GRAFT CO.,LTD.	418/26 MOO 5 , SRINAKHARIN RD , NORTH SAMRONG , SAMUTHPRAKARN 10270
178	SIAM HANDS CO.,LTD.	3 MOO 2 T.HOMKET A. SAMPRAN , NAKORNPHATOM 73110
179	SIAM KNITWEAR & GARMENT CO.,LTD.	159 SOIRONG NGAN , SRINAKARIN RD, BANGKAPI , BANGKOK 10240
180	SIAM'S SUPERIOR GLOVES & GARMENTS CO.,LTD	568 SOI PHANICHANAN , SUKUNVIT 71 PRAKANONG , KLONGTON BANGKOK 10110

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

181	SIAM'S SUPERIOR SILKS CORP.,LTD.	568 SOI PHANICHANAN , SUKUNVIT 71 PRAKANONG , KLONGTON BANGKOK 10110
182	SILCO GARMENTS CO.,LTD.	149/ 38-40 SURAWONGSE , BANGKOK 10500
183	SIMITR WEAVING LTD.,PART.	119/46 MOO 4 , EAKACHAI RD, BANGBON , BANGKHUNTHEIN, BANGKOK
184	SONG NGAM GARMENT LTD.,PART.	56 MOO 9 PHIRARAJVIRIYAPORN RD, BANGPHUNG,PHRAPRADAENG, SAMUTPRAKRAN 10130
185	SPRINGFIELD GARMENT CO.,LTD.	88/86-91 MOO9, PHETKASEME RD, BANGWHUA, PHASYCHAREON, BANGKOK
186	SR.W GARMENT CO.,LTD.	173/2 MOO 5, SUKHABHIBAL 8 RD , T. BOUNG , A. SRIRACHA , CHOLBURI 20280
187	SRI CHAREON GARMENT LTD.,PART.	31/22 SOI SUKSAWAT 14 , SUKSAWAT RD, CHOMTHONG , BANGKOK 10150
188	SRIRAM CO., LTD.	8 SOI ONNUT 49, SUKHUMVIT 77 RD, SUANLUANG , SUANLUANG , BANGKOK 10250
189	SRIUDOMSUN INDUSTRIAL LTD.	23/1 SOIOMYAI 10, PETKASEAM RD, T.AOMYAI , A. SAMPRAN , NAKORNPRATHOM 73160
190	SUN UP KNITTING CO., LTD.	3695/55 TROK NOKKHET CHAROENKRUNT RD , BANGKLO , BANGKHOLAEM , BANGKOK
191	SUNRISE GARMENT CO., LTD.	475-479 MOO 18 SUKSAWAD RD, BANGPHUNG, PHRAPRADAENG , SAMUTPRAKARN 10130
192	SUNSHINE MANUFACTURING CO.,LTD.	57/1-10 MOO 6 RAMA II RD , SAMAEDJUM , BANGKHUNTIAN , BANGKOK 10150
193	SUNTEX INDUSTRIAL CORP.,LTD.	318/10-22 , 3/F, SUKHUMVIT RD, SOI 22 (SAINAMTIP) KLONGTON , KLONGTOEY BANGKOK
194	SUPERIOR GARMENT CO.,LTD.	454/275-6 SOI YOODEE CHAN RD, YANNAWA ,BANGKOK 10120
195	SURE FRIENDS MANUFACTURING CO.,LTD.	70/61-62 SOI PETCHKASEM 42, BANGJAK , PASEECHAREON , BANGKOK 10160
196	T. LAND GARMENT CO.,LTD.	208/73 MOO 8, SUKSAWAD RD., TATBURANA, BANGKOK 10140
197	T.K.C. INTERNATIONAL CO.,LTD.	99/43 SOI 38 PETKASEM RD., PHASRICHAROEN, BANGKOK 10160
198	T.L.G. CO.LTD.	67/74 SOI SOMPORNARUMIT, SUKUJUMVIT 62,RD., BANGJAK, PRAKANONG, BANGKOK 10250
199	T.M.K. GARMENT CO.,LTD.	46/45 MOO 9, SUKAPIBAN 1 RD., BANGBON, BANGKHUNTIAN, BANGKOK 10150
200	TALLY BANGKOK CO.,LTD.	318/10-22 3RD FLOOR SUKUMVIT RD., SOI 22 KLONGTON, KLONGTOEY, BANGKOK 10110

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

201	TANARAT GARMENT CO.,LTD.	91-93 SOI TAKSIN BUKALO, THONBURI, BANGKOK
202	TANUT GARMENT FACTORY LTD.,PART.	1599/35 MOO 6, T. TAYBAN, A,MOUNG, SAMUTPRAKARN 10270
203	THAI BEAUTY WEAR CO.,LTD.	9/9 MOO 5, SOI SIIVAPRAWATDI EKACHAI RD., A. MOUNG, SAMUTSAKKORN
204	THAI BIOTEX CO.,LTD.	151 MOO 12, BANGWAO, A.BANGPAKONG, CHACHEONGSAO 24180
205	THAI CHARERN THONG CO.,LTD.	19/25 MOO7, SOI BANGMODPATTANA , RAMA II RD, JOMTHONG, BANGMOD, BANGKOK 10150
206	THAI DAVID CO.,LTD.	9/9-10 MOO 11, NUANCHAN RD ,KLONGKHUM, BEUNGKHUM, BANGKOK 10230
207	THAI ELFE CO.,LTD.	63/56 MOO 2, PETCHKASEM 81 RD , NONGKHAEM , BANGKOK 10160
208	THAI FALCON APPAREL CO.,LTD.	201/1 MOO 1, TEPARAK KM. 27 RD., BANGPREANG, BANGBO, SAMUTPRAKARN 10560
209	THAI GARMENT EXPORT CO.,LTD.	50/5 MOO 4 CHAENG WATANA RD, PAKKRED , NONTABURI 11120
210	THAI GARMENT INDUSTRY CO.,LTD.	42/220 MOO 5, PETCHKASEM RD, RAIKHING, SAMPRAN , NAKORN PATHOM 73210
211	THAI HAMILTON CO.,LTD.	4/2 MOO 8, SOI WADSRWAREENOI, BANGNA-TRAD KM.18, BANGPLEE , SAMUTPRAKARN 10540
212	THAI INDUSTRIES DEVELOPMENT CO.,LTD.	710/5-6 SUKHUMVIT RD , NEAR SOI AREE 26, KLONG-TOEY , BANGKOK 10110
213	THAI IRYO GARMENT LTD.	13/99 PHAHYOYOTHIN RD , KM 34 , PATHUMTHANI 12120
214	THAI IRYO PUBLIC COMPANY LIMITED.	31/19 PHAHOLYOTHIN RD , KM.35 , PATHUMTHANI 12120
215	THAI J.PRESS CO.,LTD.	15/F J.PRESS TOWER 1, 100 NANG LINCHI RD, YANNAWA , BANGKOK 10120
216	THAI JICHODO CO.,LTD.	99/7 MOO 1, TIWANON RD., BANGKADEE, A. MUANG, PATHUMTANI 10200
217	THAI KANETA CO., LTD.	329/86-87 VIBHAVADI-RUNGSIT RD, TUNG SONGHONG, DONMUANG , BANGKOK 10210
218	THAI LENGTENG GARMENT LTD.,PART.	326 SOI SOMDETPHRACHAOTAKSIN 41, TAKSIN RD, BUKALO , THONBURI, BANGKOK 10600
219	THAI ONONO PUBLIC COMPANY LIMITED.	129/33 MOO 4 SOI PONGSIRICHAI 1 , OM-NOI, KATHUMBAN, SAMUTSAKORN 74130
220	THAI OVERSEAS CO.,LTD.	16/146 SOI CHOKCHAI 4 , LADPRAO RD , BANGKOK 10230

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

221	THAI PRODUCT INTERNATIONAL CO.,LTD.	126/40-42 SOI RUAMJAI,VATHAGART RD , TALADPLU, THONBURI BANGKOK 10600
222	THAI PROGRESS GARMENT CO.,LTD.	587 MOO 2, EXPORT PROCESSING ZONE, BANG PA-IN INDUSTRIAL ESTATE, AYUTTHAYA 13160
223	THAI RUT KNITTING CO.,LTD.	132 MOO 4, PRACHA-U-TIS RD, BANGMOD , RATBURANA , BANGKOK 10140
224	THAI SILP SOUTH EAST ASIA CO.,LTD.	79 MOO 14 , KINGKAEW RD, BANGPLEE , SAMUTPRAKARN 10540
225	THAI TECH GARMENT MANUFACTURING CO.,LTD.	163 RAJAPARK BUILDING , FLOOR 4 , SUKHUMVIT 21 RD , KLONGTOEY , BANGKOK 10110
226	THAI WEARING INDUSTRY CO.,LTD.	1989 MOO 6 SUKHUMVIT RD , SAMRONGNUA , MUANG , SAMUTPRAKARN 10270
227	THAI YAMAKI COMPANY LIMITED.	49/5 MOO8 , MALAIMAN RD , WANGTAKU , A.MUANG , NAKHONPATHOM 7300
228	THAI YANG GARMENT CO.,LTD.	71 MOO 7 , NANYANG TEXTILE BLEG , PETCHKASEM 71 RD , NONGKHEM , BANGKOK 10160
229	THAI YUNG SYNTHETIC TEXTILE CO.,LTD.	125 ROD-RANG-KAOG RD , SAMRONG-NUA, SAMUTPRAKARN 10270
230	THANISORN A. FORM CO.,LTD.	40/615 MOO10, NUANCHAN RD., KLONGKUM, BUENGGUM, BANGKOK 10230
231	THANULUX PUBLIC CO.,LTD.	129/1 CHONGNONTHRI CO.,LTD. YANNAWA, BANGKOK 10120
232	THE SIAM PRODUCTS DEVELOPMENT CO.,LTD.	710/5-6 SUKHUMVIT RD , NEAR SOI AREE 26 , KLONG-TOEY , BANGKOK 10110
233	THAILAND GARMENT FACTORY CO.,LTD.	34 SOI KLUYNAMTHAI, SUKUMVIT 42 , KLONGTOEY , BANGKOK 10110
234	THONG SOMBOON COMPANY LIMITED.	1584/72-73 SUKHUMVIT RD , N.SAMRONG, MUEANG, SAMUTHPRAKAN 10270
235	TIAN COMPETENT ENTERPRISE CO.,LTD.	195/55-57 SUKSAWAD RD, SOI S. THAISARI , PAKKLONGBANGPRAKOD , SAMUTPRAKARN 10260
236	TISA APPAREL CO.,LTD.	848-856 SOI ONNUCH 17, PATTANAKARN RD , SUANLUANG, BANGKOK 10250
237	TO BE ART CO.,LTD.	185/1-2 PHETKEASEM SOI 68 , BANGKAE , PHASRICHAROEN , BANGKOK 10160
238	TOP FORM BRASSIERE CO.,LTD.	26 MOO 1 , U-DOMSORRAYUT RD , BANG-PA-IN AYUTTHAYA 13180
239	TOP GARMENTS CO.,LTD.	75/52-54 SOI CHAIWAT , DAOKANONG RD, BANGKHUNTIEEN , BANGKOK 10150
240	TOP LINE APPAREL CO.,LTD.	63 MOO 9, SOI 12 PRARACHAVIRIYAPORN RD , BANGPEUNG CITY , SAMUTHPRAKAN 10130

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

241	TURBO GARMENT CO.,LTD.	40/614-616 MOO 9 , SOI EKACHAI 76 , EKACHAI RD, BANGBON , BANGKOK 10150
242	UNION FRIEND GARMENT CO.,LTD.	1099/1-6 SOI DACHA , CHAN RD , TUNGWATDON , SATHORN , BANGKOK 10120
243	UNION GARMENT CO.,LTD.	1828 SUKHUMVIT RD, PHRAKANONG , BANGKOK 10250
244	UNIQUE GARMENT IMPORT EXPORT CO.,LTD.	859 /2 PATTANAKARN RD, SUANLUANG, SUANLUANG, BANGKOK 10250
245	UNIQUE WEAR CO.,LTD.	195/4 SOI CHOCKCHAICHONGCHAMREON, RAMA 3 RD, YANNAWA, BANGKOK 10120
246	UNITED APPAREL CO.,LTD.	1/29 MOO6 , RANGSIT-NAKORNAYOK RD , THANYABURI, PATHUMTHANI 12130
247	UNITED FASHION OUTLET LTD.,PART.	7/246 FL 3, ROOM 336/1 BROMRAJCHONNANEE , ARONAMRIN , BANGKOK-NOI BANGKOK
248	UNITY FABRIC HOUSE CO.,LTD.	88/2 MOO 8 BANGKHUNTHIAN RD, THAKAM, BANGKHUNTHIAN BANGKOK 10150
249	V. STANDRD CO.,LTD.	46 BANPHANTHOM, PRACHATHIPATAI RD, BANGKOK 10200
250	V.K. GARMENT CO.,LTD.	55 MOO 8 PHETKASEM RD , OMYAI SAMPRAN, NAKORNPATHOM 73160
251	V.LEE GARMENT CO.,LTD.	24/26 BANGBON 1 RD, BANGBON , BANGKOK 10150
252	V.M. INTER GARMENT LTD.,PART.	1091/206-7 NAKORNLUANG CENTRAL , NEW PETCHABURI RD, PHAYATHAI , BANGKOK 10400
253	V.N. GROUP GARMENT LTD., PART.	20 SOI YOD SUEAN , PRACHA-U-THIT RD, HUAY KWANG DISTRICT, BANGKOK 10320
254	V.T. GARMENT CO.,LTD.	602/40-50 SOI SATHUPRADIT 48 , SATHUPRADIT RD , YANNAWA , BANGKOK 10120
255	VELTEX TRADING CO.,LTD.	99-101 YOTHA RD, TALADNOI , SAMPHANTAWONGSE , BANGKOK 10110
256	VICSY INTERNATIONAL CO.,LTD.	386-396 SOI TOEDTI 33 , BUKKALO , THONBURI , BANGKOK 10600
257	VISON GARMENT CO.,LTD.	23/39 MOO 7 , PETCHKASEM 81 RD, NONGKHAEM , BANGKOK
258	VORAPORN GARMENT CO.,LTD.	45 SOI CHAROENNAKORN 13 , CHAROENNAKORN RD , BANGKOK 10600
259	WALRUS TRADING CO.,LTD.	7/144-5 MOO 1 , SOI MOOBAN USAHARKHAM FANG NUJA RD, NONGKHEAM BANGKOK 10160
260	WECH WIWAT CO.,LTD.	99 MOO 12, PAYASURENT RD, BANGCHAN , MINBURI , BANGKOK

รายชื่อโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

261	WHY (JAPAN) CO.,LTD.	117/74-76 THETSABAN SAI 2 RD, THONBURI, BANGKOK 10600
262	WING ON GARMENT CO.,LTD.	161/373-377 AKACHAI RD, BANGKHUNTHIAN, CHOMTONG, BANGKOK 10150
263	WORLD CUP INDUSTRY CO.,LTD.	110/3-4 EKKACHAI RD, BANGBON, BANGKOK 10150
264	WORLD KNITTING INDUSTRIES CO.,LTD.	526/3-4 SOI PHAYANARK, PETBURI RD, PHAYATHAI, BANGKOK 10400
265	WORLD WEAR INDUSTRY CO.,LTD.	38/9 MOO 2, SOI SUKSAWAD 30, BANGPAKOK, RAJBURANA, BANGKOK 10140
266	Y.O.K. GARMENT CO.,LTD.	11/284-287 MOO 10, EKACHAI RD, BANGBON, BANGKHUNTIEN, BANGKOK 10500
267	YONG SANGA LTD.,PART.	S&B TOWER 4TH FL., 68/6 PAN RD., SILOM, BANGKOK 10500



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายอำพร เชาวนะพานิช
วัน เดือน ปีเกิด	1 ตุลาคม 2510
สถานที่เกิด	อำเภอ ปากพลี จังหวัดนครนายก
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2532 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(ไฟฟ้า) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท อีเกิ้ล สปีด อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้